



UNIREMINGTON[®]
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

Plan de Desarrollo

Uniremington

2035

Transformadora
de realidades

Julio de 2024
Versión 02

Medellín (Colombia)

Participantes en la construcción del **Plan de Desarrollo**

Adriana Litz Arango Córdoba
Adriana Lombana Guzmán
Adriana Patricia Bustamante Fernández
Alejandro Vásquez Tieck
Ángela María Flórez Álvarez
Ángela Patricia Díaz Palacio
Bibiana Cifuentes Jiménez
Camilo Andrés Gálvez Lopera
Carlos Enrique Pacheco Arciria
Carlos Alonso Martínez Hoyos
César Augusto Sáenz Oñate
Claudia Patricia Llanos Ruiz
Clemencia Toro Espinosa
David Ernesto González Parra
Deisy Fanayani Rojas Cortés
Diana Narváez López
Diego Alexander Giraldo Ríos
Diego Fernando Rendón Ruiz
Diego Mauricio Pérez Peña
Edison Alfonso Saldarriaga Hincapié
Edwin Alberto Marín Cantillo
Elfa Colmenares Castañeda
Emmanuel Santiago Mejía
Fabiola Inés Álvarez Botero
Fernando Alexander Garzón Lasso
Francisco Javier Álvarez Gómez
Gabriel Antonio Gómez Ocampo
Gabriel Jeovany Lozano Barragán
Germán Ruiz Camargo
Gloria María González Villa
Gloria Sánchez Zapata
Grimaldy Yepes Zuluaga
Gustavo Adolfo Castrillón Suárez
Gustavo Adolfo Morales
Harold Giovanni Hoyos Montilla
Hernán Darío Múnera Espinal
Hernando Alexander Vargas
Isabel Cristina Herrera Ramírez
Jaime Leonel Pérez Eslava
Jazmín Esther Chaverra Márquez
Jhon Jairo Botello Jaimés
Johanna Salas Cruz
Jor Mary Mendoza Flórez
Jorge Armando Muñoz Ruiz
Jorge Albeiro Herrera Builes

Jorge Mario Uribe Muriel
Jorge Mauricio Sepúlveda Castaño
Juan Camilo Vásquez Tieck
Juan David Pérez Patiño
Juan Manuel Bustamante Zapata
Juan Manuel Valencia Alegría
Julio César Aguirre Ramírez
Leonardo Arias Villamil
Libia Gutiérrez Valencia
Lina Marcela Londoño Restrepo
Lina Marcela Taborda Vásquez
Lina María Maya Toro
Lina Vásquez Uribe
Lina María Yassin Noreña
Lisette Cristina Restrepo Jiménez
Luis Hernando Aguinaga Quirós
Marcela Vásquez Bustamante
María Inés Sepúlveda Tarazona
María Paula Narváez López
Mario Vásquez Posada
Mario Alejandro Palacios Hoyos
Mauricio León Mejía Urrego
Mauricio Vásquez Posada
Melisa María Puche Pineda
Melissa Mendoza Morales
Milton Narváez Flórez
Natalia Vásquez Bustamante
Nelson Andrés Orrego Uribe
Nelson Carmona Bustamante
Norma Cecilia Calderón Cote
Patricia Vásquez Posada
Paula Andrea Arango Gutiérrez
Porfirio Álvarez Arango
Roberto Narváez Moreno
Rubén Darío Raga Perlaza
Sandra Milena Marín Morales
Shirley Molina Ortiz
Silvio Jaramillo Palacio
Sofía Yepes Vásquez
Solangye Mogollón Mendoza
Tomás Vásquez Uribe
Xiomara González Ordóñez
Yennifer Alejandra Castañeda Yarce
Yenney Victoria Moncada Ortega

Corrección de estilo y redacción: César Augusto Muñoz Restrepo
Diagramación y diseño: Ever Álvarez Villa

Tabla de Contenido

PRÓLOGO	4
PRESENTACIÓN	5
1. INTRODUCCIÓN	6
2. CONTEXTO NACIONAL E INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR	8
3. CONTEXTO NACIONAL Y DE UNIREMINGTON	11
3.1 Estadísticas generales	11
3.2 Diagnóstico en Uniremington	15
4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO UNIREMINGTON	17
4.1 Propósito superior	17
4.2 Connotaciones de la transformación de realidades	20
4.3 Visión de futuro	21
4.4 Grupos de interés	22
4.5 Valores	22
4.6 Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad	25
5. UNIREMINGTON 2035 - “TRANSFORMADORA DE REALIDADES”	27
5.1 Estructura del plan de desarrollo vigente	28
5.2 Prioridades estratégicas	29
5.3 Iniciativas estratégicas y resultados clave	31
5.4 Metas por prioridad y momento del Plan de Desarrollo 2035	35
5.5 Operacionalización y gobierno del Plan de Desarrollo Uniremington 2035	54
6. VALORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO UNIREMINGTON 2035	56
GLOSARIO	57
Listado de tablas, gráficos y fotos	58
Referencias de consulta	59

Prólogo

En la Corporación Universitaria Remington, desde nuestra visión de futuro, hemos asumido el compromiso de trazar una ruta clara y actualizada sobre el desarrollo y el futuro de la Institución, basada en los desafíos de la educación, las necesidades de la comunidad universitaria y las demandas actuales de los sectores empresarial y productivo.

Como resultado de múltiples ejercicios de reflexión y del trabajo conjunto realizado por docentes, directivos, estudiantes, el equipo administrativo y demás grupos de interés de la Institución se definió y aprobó el **Plan de Desarrollo Uniremington 2035 - “Transformadora de realidades”**, hoja de ruta que representa los objetivos institucionales y, sobre todo, el camino para consolidar la excelencia académica, la sostenibilidad institucional, la inclusión y la transformación de la sociedad de la que hacemos parte.

La formulación de este plan fue un proceso enriquecedor en el que se evidencian las prioridades, las iniciativas estratégicas y los resultados clave esperados por la Corporación Universitaria Remington, además de abordar la visión colectiva que marcará la ruta de doce años de ejecución, destacándose el propósito superior de seguir brindando conocimiento y educación pertinente para transformar realidades en diferentes contextos.

El **Plan de Desarrollo Uniremington 2035** se desarrollará en cuatro momentos que estarán demarcados, cada uno, en tres años, con el propósito de evaluar cada etapa de su gestión, pues



**Alejandro
Vásquez Tieck**

Presidente de la Sala General

este Plan ha sido pensado para que cada prioridad estratégica sea dinámica y evolucione de acuerdo con los nuevos desafíos de la educación y la sociedad.

Nuestra visión orientada al logro de los resultados, la excelencia académica, las experiencias de aprendizaje pertinentes y flexibles, la inclusión, la diversidad, la innovación y el compromiso con la satisfacción de nuestros grupos de interés son pilares esenciales para la sostenibilidad institucional y el logro de las iniciativas

propuestas.

Sin duda alguna, el Plan de Desarrollo Uniremington 2035 - “Transformadora de realidades” guiará nuestras acciones y decisiones, esperando que al final del periodo contemplado con esta hoja de ruta, podamos mirar en retrospectiva con satisfacción, toda vez que podremos presentar una Institución más consolidada, inclusiva y preparada para los nuevos desafíos.

Invito a cada miembro de nuestra comunidad universitaria a sumarse activamente a la implementación de este Plan y a establecer compromisos individuales y colectivos que nos permitan cumplir con nuestro propósito superior.

¡Este esfuerzo subraya el compromiso de nuestra comunidad universitaria con la construcción de un futuro sostenible!

Presentación

En los años recientes el mundo ha experimentado continuos cambios en los contextos económico, social y político, lo que genera múltiples escenarios, tanto favorables como de incertidumbre, para orientar la gestión en las organizaciones. Con esta premisa, las instituciones de educación superior se enfrentan a grandes desafíos, tanto en los componentes académicos como de gestión, razón por la cual es imperioso reconstruir y trazar nuevos horizontes para el cumplimiento de los objetivos propuestos (Arrufat, 2020).



**Jorge A.
Herrera Builes**

Rector

Hoy, la educación superior en los contextos nacional e internacional, afrontan retos relacionados con una oferta académica flexible, en tiempos y metodologías que puedan satisfacer las demandas crecientes de una población estudiantil diversa en ritmos y preferencias de aprendizaje; el diseño de propuestas que contribuyan a la solución de los problemas del entorno; la ampliación y generación de oportunidades para los estudiantes que están en una etapa de acceso y que tengan permanencia con calidad en su proceso formativo; la internacionalización de los procesos académicos; contar con una planta de profesores para corresponder adecuadamente con las demandas de los procesos misionales; propender por la búsqueda de nuevas fuentes de financiación, entre otros aspectos relevantes, como atributos de valor para asegurar la calidad de la propuesta educativa.

Sumado a lo anterior, en materia de cobertura educativa y financiación de la educación superior, el reto es aún mayor. La política de gratuidad de la educación superior ha favorecido la ampliación de cupos en las

instituciones gubernamentales, generando limitaciones en la cobertura de estudiantes en las no oficiales. Este factor obliga a generar escenarios de ampliación y de renovación de la oferta académica en la educación superior privada con altos criterios de calidad. Para el efecto, los sistemas de aseguramiento de la calidad, combinados con claros modelos de gestión son primordiales para la sostenibilidad de las instituciones.

En este contexto, la Corporación Universitaria Remington, como institución de educación

superior, está en la obligación de diseñar estrategias para responder eficientemente a las demandas de una sociedad cada vez más exigente y competitiva, mediante la definición de criterios en materia de planeación estratégica, de modo tal, que permita disminuir los niveles de riesgo en los ámbitos de la gestión académica y administrativa de la Institución.

En este sentido, es un gusto presentar el Plan de Desarrollo Uniremington 2035 - "Transformadora de realidades", documento en el que se definen las prioridades que guiarán el desarrollo de la Institución en la próxima década para generar las bases sólidas orientadas a la perdurabilidad de la propuesta académica.

Vale destacar que este plan de desarrollo ha sido un ejercicio responsable y participativo para construir el futuro de la Institución, mediante la estructuración de seis prioridades estratégicas y 28 iniciativas, las cuales proyectan a Uniremington en la consolidación de su identidad y a la consolidación de la formación integral de los estudiantes en los contextos y regiones de influencia institucional.

1.

Introducción

La educación superior desempeña un rol fundamental en el desarrollo social, económico y cultural de una nación. Precisamente, en Colombia, las instituciones de educación superior, en coherencia con la Ley 30 de 1992, tienen la misión de impulsar la formación académica, la investigación y el desarrollo en procura de egresar profesionales íntegros y competentes que contribuyan al crecimiento sostenible del país.

En este contexto, la Corporación Universitaria Remington está comprometida a ser un agente de transformación de realidades, no solamente en el ámbito académico, sino también configurándose como un pilar fundamental que pueda aportar al progreso de diferentes regiones del país y de la sociedad colombiana en general.

Desde 1996, cuando emergió como institución de educación superior, la Corporación Universitaria Remington ha formulado seis planes de desarrollo que han reunido los elementos estratégicos orientadores del quehacer institucional, todos ellos enfocados en los diferentes contextos de cada época y en el desarrollo de criterios definidos para la educación superior, tales como la universalidad, la integridad, la equidad, la idoneidad, la responsabilidad, la responsabilidad, la coherencia, la transparencia y la pertinencia, entre otros valores.

Cronología de planes de desarrollo de la Institución

- 1996-2000: Inicio y conformación de la Corporación Universitaria Remington.
- 2001-2006: Fortalecimiento institucional - Proyección nacional e internacional.
- 2007-2011: Formación integral y aseguramiento de la calidad.
- 2012-2016: Aseguramiento de la alta calidad.
- 2017-2021: Educación superior: calidad y equidad.
- 2021-2025: Trabajando con calidad y por la calidad.
- 2024-2035: Uniremington 2035 - Transformadora de realidades.

La Corporación Universitaria Remington se reconoce como una institución que, en el desarrollo de sus funciones misionales, desarrolla la docencia, lo cual está alineado con las realidades y contextos de la Corporación y su población académica, centrando su compromiso fundamental en el proceso de enseñanza-aprendizaje de alta calidad, buscando la mejor preparación de sus estudiantes para que puedan afrontar los desafíos del mundo real y su influencia transformadora en sus entornos y en la sociedad en general.

Actualmente, el sistema educativo en Colombia afronta una serie de retos significativos que hacen parte de la agenda de desarrollo educativo del país y que se han ratificado desde la consolidación del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 - "Colombia, potencia mundial de la vida", mediante la meta "Seguridad humana y justicia social" orientada a que la educación superior aporte en la consecución de una sociedad en paz y basada en el conocimiento.

Estos desafíos ameritan reconocer el aseguramiento de la calidad, la pertinencia y la equidad de la educación en el país, así como la cobertura en los diversos y heterogéneos grupos poblacionales que lo conforman, ya que todavía hay brechas que persisten en medio de los avances y los esfuerzos que, tanto el sector público como el privado, han realizado a lo largo de la historia.

La realidad vigente se convierte, entonces, en una oportunidad para las proyecciones de la Corporación Universitaria Remington que, en sus formulaciones del plan de desarrollo, declara unos compromisos en términos del desarrollo y la transformación de las regiones a partir de procesos formativos pertinentes y flexibles.

Vale reiterar que un plan estratégico es el faro para que las organizaciones postulen sus propósitos a mediano y largo plazo, y así, poder establecer una dirección clara y unificada que asegure el enfoque de sus integrantes, facilitando la toma de decisiones que aporten valor agregado a la visión de futuro de las instituciones.

En este contexto, el Plan de Desarrollo Uniremington 2035 - “Transformadora de realidades”, se implementa como una hoja de ruta estratégica que guía los pasos de la Institución, impulsando cambios con impacto positivo y sostenible para los próximos 12 años. Además, se busca generar un ambiente coherente con las dinámicas y realidades institucionales y que, a la vez, sea lo suficientemente flexible y adaptable a los entornos cambiantes del campo educativo y de la sociedad en general.

Es de resaltar que este plan de desarrollo es el resultado de la construcción y la reflexión colectiva de representantes de sus grupos de interés y de pensadores de la educación superior en el país, no solamente en el contexto de formulaciones y declaraciones, sino también como una guía de operación y orientadora en la gestión de procesos conducentes a la mitigación de riesgos y a la priorización de componentes en el horizonte planteado.

Con el Plan de Desarrollo Uniremington 2035 se presenta una renovación del direccionamiento estratégico, de sus declaraciones, de sus prioridades e iniciativas que hoy acompañan a la Institución en su propósito del **conocimiento y la educación pertinente para transformar realidades.**

2.

Contexto nacional e internacional de la educación superior

En los ámbitos nacional e internacional, la dinámica de la educación superior está determinada por diferentes elementos claves que inciden y orientan a la generación de transformaciones necesarias para responder a las demandas de los diferentes contextos social, económico y político. Estos elementos reconocen la diversidad y estructura de los sistemas educativos que varían en su organización y acceso en los diferentes países.

En tal sentido, es de gran importancia que las instituciones de educación superior referencien y evalúen permanentemente los cambios y tendencias para orientar la toma de decisiones que influyan permanentemente en sus gestiones en el entorno regional, nacional e, incluso, con alcances internacionales.

Variable	Descripción
Reconfiguración de la pirámide poblacional	En muchos países de Europa y América Latina, incluido Colombia, se presentan variaciones en la composición de la población; es decir, el ritmo de crecimiento de la población joven es cada vez menor en comparación con la población adulta, consecuencia, en parte, por el tamaño y la composición de las familias.
Elementos políticos	Los conflictos en Europa, Medio Oriente y los tipos de gobierno en América Latina generan, en los dos primeros, factores inflacionarios; y en el segundo, movimientos migratorios, todo lo cual obliga a generar cambios y presiones en los componentes del gasto público de los países.
Económicos	La dinámica económica de los países después de la pandemia aún no recupera su ritmo de crecimiento y empleabilidad esperado, lo cual incide de manera directa en las decisiones de financiación de la educación superior en las familias.
Tecnológica	El uso creciente de la inteligencia artificial, las plataformas digitales dispuestas para el aprendizaje, la creación de los contenidos y el posicionamiento de la EdTechs (Educational Technology) ha generado tensiones en la preferencia de la educación en línea y la presencial.

<p>Nuevos modelos de aprendizaje</p>	<p>Las preferencias por el acceso a la educación superior de los jóvenes han presentado cambios significativos; hoy, los aspirantes tienen una mayor demanda por programas en modalidades flexibles, con enfoques en modelos de enseñanza y aprendizaje más inclusivos y equitativos. En este sentido, adquiere gran relevancia la formación virtual.</p>
<p>Recomposición de los modelos educativos</p>	<p>Reconfiguración de los modelos de enseñanza, centrados en tiempos y procesos, para quienes promueven el conocimiento en el estudiante mediante los resultados de aprendizaje.</p> <p>Con este esquema las estructuras flexibles de los currículos, tiempos de enseñanza y reconocimiento de saberes adquieren gran relevancia para los estudiantes.</p>
<p>Diversificación de la oferta</p>	<p>La disminución de la demanda de estudiantes ha propiciado nuevos modelos de oferta académica que permita el acceso a la educación superior, derivada de la educación postsecundaria y reconociendo la experiencia del mercado laboral.</p>
<p>Aumento de estudiantes no tradicionales</p>	<p>Además de la población joven que accede a la educación superior se evidencia un crecimiento importante en una población mayor a 24 años que, generalmente, cuenta con un empleo y busca generar opciones de crecimiento laboral o acceder a un nuevo campo de formación.</p>
<p>Crecimiento de estudiantes internacionales</p>	<p>Según la Universidad de Oxford, en el ámbito mundial, el número de personas que viajan a estudiar a otros países continúa al alza. Las proyecciones indican que, debido a los cambios demográficos, la movilidad estudiantil internacional podría llegar a alcanzar unos 8 millones de estudiantes anuales para 2025.</p> <p>En Colombia, según datos de Migración, el movimiento migratorio ha demostrado ser un fenómeno en constante crecimiento: 91 estudiantes en 2022, mientras que, en 2023, en el primer trimestre, se incrementó en un 12 %.</p>
<p>Nuevos competidores</p>	<p>Los cambios culturales y la disminución de controles regulatorios han favorecido la llegada de nuevas universidades extranjeras, lo que genera una expectativa de la demanda por formación en estas instituciones.</p>
<p>Diversificación de la oferta</p>	<p>La disminución de la demanda de estudiantes ha propiciado nuevos modelos de oferta académica, buscando facilitar el acceso a la educación superior derivada de la educación postsecundaria y reconociendo la experiencia del mercado laboral.</p>
<p>Sistemas de aseguramiento de la calidad</p>	<p>Ante la amplia oferta de instituciones y programas en el sistema de educación superior, los procesos de aseguramiento de la calidad se constituyen en una estrategia fundamental para garantizar a la sociedad que el servicio académico ofrecido por las instituciones cumple con los requerimientos de calidad, establecidos por las comunidades académicas y científicas, convirtiéndose en un componente importante para establecer criterios diferenciadores y asegurar la demanda de estudiantes.</p>

Calidad profesoral	En el contexto mundial los sistemas educativos de mayor tradición incorporan altos criterios de calidad en su estructura de profesores, lo que incide positivamente en los procesos de enseñanza y, en especial, por sus niveles de formación para generar vínculos efectivos que den respuesta a las demandas de los entornos.
Gestión de la investigación	El desarrollo de la investigación es un elemento inherente al quehacer de las instituciones de educación superior. Esta función primordial debe generar los procesos de creación, transferencia y adaptación de los conocimientos para dar respuesta oportuna a las problemáticas de la sociedad, en el sector productivo y en comunidades específicas.
Proyección social	La proyección social significa transferir conocimientos, formar profesionales y acompañar expresiones culturales propias de las comunidades y regiones donde se tiene influencia. Es decir, se trata de diseñar estrategias y acciones desde la universidad para contribuir al desarrollo de la sociedad.
Gobernanza	Es imprescindible fortalecer la gobernanza de la educación superior y crear nuevos modelos de sostenibilidad y diversidad de las universidades.
Financiación	Los cambios en la financiación del Gobierno en Colombia en favor de la educación superior pública en contraposición de la privada, los proyectos de gratuidad de la formación y la alta dependencia de las matrículas en las instituciones privadas obligan a generar estrategias, no solamente con la financiación directa a los estudiantes, sino también la búsqueda de fuentes de ingresos a través de proyectos de investigación o extensión con el Estado, las empresas o ciertos sectores de la sociedad.

Fuente: Elaboración propia basada en Unesco [2022].

3.

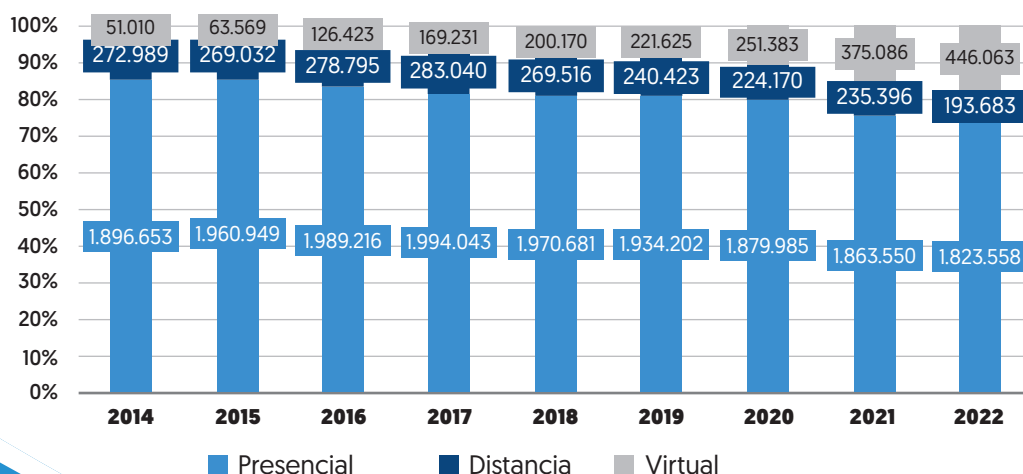
Contexto nacional y de Uniremington

3.1

Estadísticas generales

- Actualmente, en Colombia están registradas 303 instituciones de educación superior (IES), de las cuales, 86 son oficiales y 217 del sector privado, de las que, solamente un 30 % [-92 IES] tienen reconocimiento de acreditación por su alta calidad institucional. Estas 303 IES tienen una oferta total de 15.628 programas académicos en los diferentes niveles de formación establecidos en la normativa vigente en el país.
- En 2022, el comportamiento de las matrículas en educación superior registró un total de 2.466.228 personas, equivalente a una tasa de cobertura del 54.92 % [SNIES - Agosto de 2023]. De este total, un 55 % corresponde a IES del sector oficial y el resto al sector privado, lo que ratifica los desafíos que, como institución privada, afronta la Corporación Universitaria Remington para asegurar su permanencia y sostenibilidad.
- En términos de modalidades de formación se resalta el crecimiento de la virtualidad, la cual ha sido constante desde 2014 y que, en el marco de los aprendizajes de la pandemia del Covid-19 [2020 y 2021] se fortaleció con mayor celeridad. Asimismo, fue evidente la tendencia decreciente de las modalidades a distancia y presencial, esta última, con una reducción cercana a 13.000 mil personas que no optaron por esta alternativa.

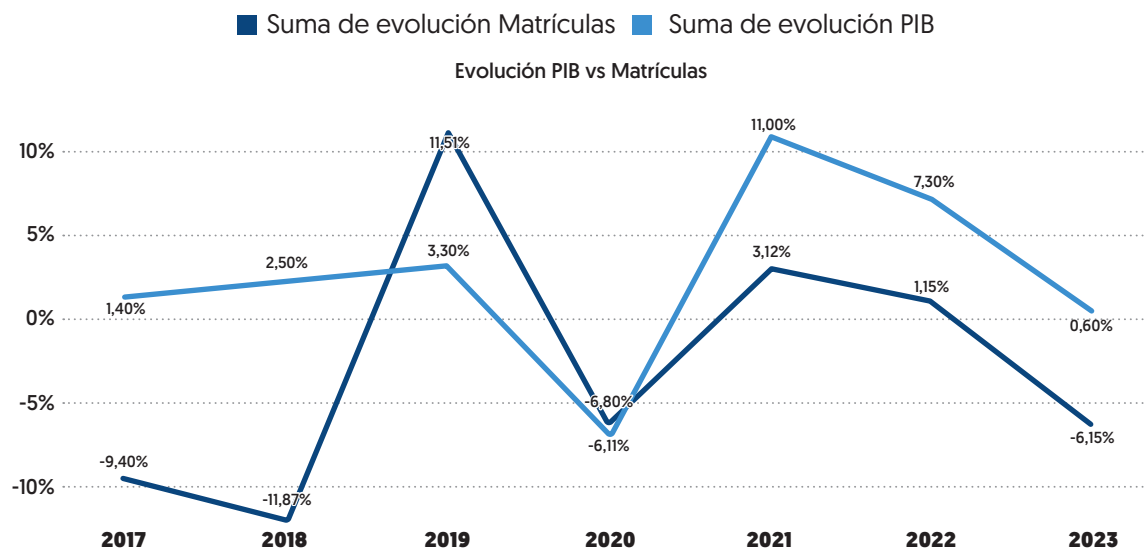
Gráfico 1 - Estadísticas SNIES de educación superior



Fuente:
Reporte estadístico de educación superior del SNIES (agosto de 2023).

Vale anotar que, en Uniremington, el comportamiento de matrículas, dadas las características de un importante porcentaje de la población académica [trabajadora], está estrechamente asociado con las dinámicas económicas en el país.

Gráfico 2 - Evolución del PIB vs. Matrículas



Fuente: Elaboración de la Dirección de Planeación de Uniremington con base en las estadísticas del DANE.

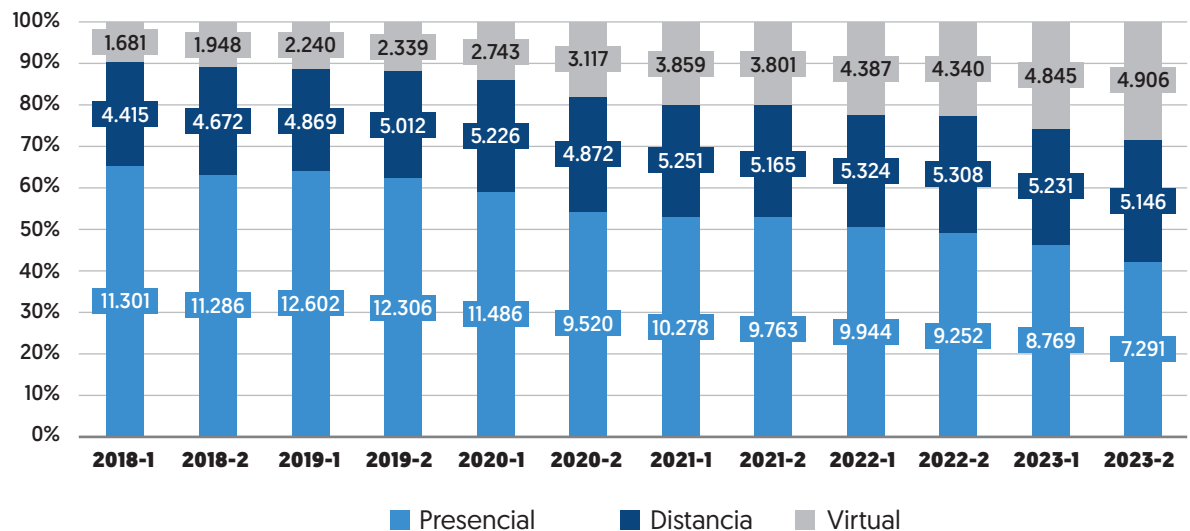
En este contexto, la Corporación Universitaria Remington orienta sus funciones misionales con presencia en el territorio nacional, mediante la oferta académica en las modalidades presencial, distancia y virtual, a través de 69 programas que abarcan tecnologías, pregrados y especializaciones en diferentes disciplinas. Así, a diciembre de 2023, la Institución registró un total de 17.343 estudiantes matriculados y distribuidos en 35 sedes regionales.

Precisamente, esta presencia en diversos territorios del país exige a Uniremington diseñar periódicamente estrategias para mantener renovada [pertinencia] su oferta e incorporar nuevos programas que dinamicen el portafolio y las posibilidades de cobertura en el medio nacional.

En este ámbito, el comportamiento de las matrículas en la Institución no ha estado distante del comportamiento reflejado en el contexto nacional. Es decir, refleja la disminución en la modalidad a distancia y el incremento en la virtualidad, aunque se mantiene en las tasas regulares asociadas a la modalidad presencial.

En general, en el desarrollo de la oferta académica institucional priman los elementos fundantes: el compromiso y la inclusión social para que el estudiante pueda alcanzar los logros y objetivos académicos, de tal modo que pueda crecer en su individualidad y en la transformación profesional para incidir positivamente en los diferentes entornos poblacionales.

Gráfico 3 - Estadísticas históricas de matrículas en Uniremington



Fuente: Dirección de Planeación Uniremington.

En 2022, el acumulado nacional de matrículas de Uniremington registra lo siguiente:

- Modalidad presencial: 0.29 %.
- Modalidad a distancia: 4.78 %.
- Modalidad virtual: 0.97 %.

Este resultado fue producto de una estrategia permanente de ampliación de cobertura en el ámbito nacional.

En 2023-II las estadísticas de matrícula en la Institución evidencian lo siguiente:

- Modalidad presencial: 30 % [5.148 estudiantes].
- Modalidad a distancia: 42 % [7.291 estudiantes].
- Modalidad virtual: 28 % [4.906 estudiantes].

Tabla 1 - Oferta y participación en matrículas en las sedes regionales en Colombia

Departamento	Estudiantes a 2023-II	Participación de matrícula en Uniremington (%)
Antioquia	9.066	52.27
Córdoba	2.031	11.71
Casanare	826	4.76
Valle del Cauca	692	3.99
Risaralda	651	3.75
Nariño	629	3.63
Caldas	578	3.33
Cundinamarca	409	2.36
Tolima	390	2.25
Boyacá	377	2.17
Santander	369	2.13
Sucre	302	1.74
Quindío	280	1.61
Norte de Santander	189	1.09
Chocó	154	0.89
Arauca	142	0.82
Cauca	114	0.66
Meta	64	0.37
Guaviare	57	0.33
Guajira	8	0.05
Amazonas	7	0.04
San Andrés y Providencia	6	0.03
Atlántico	2	0.01

Fuente: Dirección de Planeación de Uniremington (Gobierno de Datos, 2023).

3.2 Diagnóstico en Uniremington

El análisis diagnóstico de la Corporación Universitaria Remington se hace con base en la identificación de la matriz de oportunidades, fortalezas, amenazas y debilidades, de acuerdo con la metodología de Campbell y McMillan [1983], quienes popularizaron la matriz FODA, enfatizando en la importancia de la autoevaluación y la valoración del entorno para la formulación de estrategias en una organización.

Así pues, la actualización de la matriz DOFA es una herramienta de análisis para evaluar la situación institucional, tanto desde el punto de vista interno como externo, y desarrollar, de acuerdo con los resultados, las estrategias específicas para alcanzar los objetivos pertinentes.

Vale anotar que la consolidación de la matriz que se presenta en la Tabla 2 es el resultado del siguiente proceso:

- La consolidación del análisis tipo FLOR como metodología para identificar fortalezas, logros, objetivos y retos. Este insumo permitió incorporar las reflexiones estratégicas, el sentir y el pensar reflejados en cada una de las sedes regionales de Uniremington con el fin de diagnosticar su situación actual, identificar áreas clave para mejorar y desarrollar estrategias efectivas y asegurar un crecimiento sostenible y gestionado.
- Análisis de resultados e impacto del Plan de Desarrollo Uniremington 2021-2025 - “Trabajando con y por la calidad”, aprobado mediante el Acuerdo 38 de la Sala General del 30 de junio de 2020 y cuya vigencia inició en 2021.
- Resultados de los ejercicios diagnósticos y de autoevaluación de procesos académicos y administrativos, tanto a nivel institucional como de programas académicos, con y sin fines de acreditación de alta calidad.

Tabla 2 - Matriz DOFA Uniremington

Fortalezas	Debilidades
Presencia en el ámbito nacional.	Falta de enfoque y especialización en el portafolio.
Oferta de diversas modalidades de formación académica.	Falta de condiciones institucionales en algunas sedes regionales.
Inclusión social y accesibilidad - Proyección social.	Falta de acreditación de programas en algunas Facultades.
Grupos de investigación clasificados.	Falta de proyección internacional.
Legado de 108 años de historia de la Organización Remington.	Falta de espacios para docentes y estudiantes para el esparcimiento o actividades extracurriculares.
	Procesos lentos de cara al estudiante - Servicio.
	Excesiva centralización de procesos en Uniremington Medellín.
	Falta de articulación de procesos.
	Alta operatividad en procesos.
	Brechas académicas y falta de acompañamiento en sedes regionales.
	Restricciones presupuestales.
	Dispersión en la forma de operación de las sedes regionales.
	Inequidad salarial.
	Arquitectura de sistemas dispersa.
	Desconocimiento de la normativa actual sobre la educación superior.

Oportunidades	Amenazas
Administración de proyectos estatales.	Incertidumbre laboral.
Creación de nuevos programas académicos pertinentes.	Crisis ambiental.
Políticas de Estado.	Incertidumbre en temas de salud pública.
Nuevos modelos de flexibilización laboral.	Requerimientos de altas inversiones.
Nuevas demandas laborales.	Gratuidad de la educación pública.
Transferencia de conocimientos a empresas y a la sociedad.	Posibles cambios del sistema de CTel.
Cobertura internacional a través de la virtualidad.	Recesión económica.
Necesidad de formación en Industria 4.0.	Competencia nacional e internacional.
Implementación del centro de consultoría.	Situaciones de orden público social.
Acreditación institucional y acreditaciones internacionales.	Cambios o tendencias tecnológicas.
Uso intensivo de analítica de datos.	
Ofrecimiento de programas con doble titulación.	
Programas acreditados.	

Fuente:
Modelo de
Negocio
Uniremington.
Matriz
actualizada el
5 de mayo de
2023.

4.

Direccionamiento estratégico Uniremington

Acorde con el proyecto educativo institucional (PEI), la identidad de la Corporación Universitaria Remington responde a las preguntas: ¿Quiénes somos? y ¿Cómo nos organizamos para entender el compromiso de la Institución con la sociedad y cumplir con el encargo asumido por esta?; asimismo, contesta a los interrogantes: ¿Cuál es el futuro deseable para la Institución?, ¿Cuál es su visión?, ¿Cuáles son sus objetivos estratégicos?, ¿Cuáles son las estrategias y políticas que permiten lograr el futuro propuesto? Estos planteamientos se acogen en las formulaciones del Plan de Desarrollo Uniremington 2035.

Igualmente, en este plan se ratifica la declaración estipulada en el PEI en la que Uniremington se identifica como una institución privada que desarrolla la formación académica y que cumple con las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión, con cobertura nacional y proyección internacional, mediante las modalidades presencial, a distancia, virtual, combinadas e híbridas, de acuerdo con la normativa contemplada en Colombia para los diferentes niveles de la educación superior.

4.1

Propósito superior

EY Beacon Institute y Harvard Business Review definen el propósito superior como “una razón de ser aspiracional que inspira y hace un llamado a la acción, a la organización, generando beneficios a la sociedad”¹. Es un llamado de conexión entre los grupos de interés de una organización, toda vez que permite generar un compromiso (*engagement*) para el cumplimiento de expectativas y necesidades.

En este sentido, la actualización del direccionamiento estratégico en la Corporación Universitaria Remington surgió, justamente, de la definición de su propósito superior, del entendimiento del por qué y del para qué de la Institución como una respuesta de reflexión entre representantes de diferentes grupos de la Corporación (fundadores, miembros de la Sala General, directivas, docentes, estudiantes y colaboradores), con el fin de fortalecer su capacidad de lograr resultados de negocio, alinear las expectativas y proyecciones de Uniremington, fortalecer el sentido de pertenencia de los colaboradores, facilitar los procesos de gestión de cambio e incrementar los procesos de innovación y crecimiento.

La propuesta axiológica de la filosofía institucional de la Corporación Universitaria Remington se fundamenta en el principio del humanismo social con oportunidades para todos, tal como se describe en el PEI, promoviendo los valores necesarios para dinamizar el tejido social.

¹ Desarrollando el propósito superior. <https://acortar.link/LinDhP>

El por qué y el para qué de la Corporación Universitaria Remington

- Solventar necesidades que otros no suplen.
- Resolver una necesidad de educación.
- Fortalecer una educación incluyente.
- Buscar que el talento de las regiones se quede y se destaque en sus entornos.
- Generar un sello de egresados humanistas.
- Ser una institución que promueve la transformación y el desarrollo social, económico y humano.
- Transformar vidas y contribuir al desarrollo del país.
- Generar igualdad y justicia.
- Mejorar la calidad de vida de la sociedad.
- Generar oportunidades e impactar positivamente los entornos donde interactúa la Institución.
- Aportar al cumplimiento de anhelos y metas.
- Fomentar la educación como una cultura.
- Facilitar herramientas que promuevan el desarrollo social y ser agentes de cambio.
- Llegar a todos los rincones del país.
- Construir patria.
- Facilitar el poder estudiar y poder trabajar de manera paralela.
- Educar al mundo.
- Brindar oportunidades a los jóvenes.
- Ofrecer educación de alta calidad brindando bienestar.

Con base en las anteriores reflexiones, en consenso y con una alta afinidad e identificación, se definió el siguiente propósito superior para la Corporación Universitaria Remington:

“Conocimiento y educación pertinente para transformar realidades”

Es esta una concepción vigente en el tiempo que reconoce la trayectoria de la Institución y que, a su vez, plantea retos fundamentales en torno a la pertinencia que se requiere en los reales procesos de cambio: transformación de realidades de colaboradores, estudiantes, grupos familiares y comunidades de impacto que permiten a la Corporación Universitaria Remington, mediante el desarrollo de procesos de educación, investigación y extensión, impactar positivamente en la transformación de las realidades sociales y económicas del país.

Para la Corporación Universitaria Remington, en el marco del propósito superior se consolidan los tradicionales referentes de la planeación estratégica, la identidad y la visión organizacional, toda vez que concentra la estrategia institucional, tanto del hoy en términos de su dirección, como de su futuro desde un contexto motivador y aspiracional.

Ahora bien, como institución de educación superior, es preciso decantar aún más el propósito superior de “Conocimiento y educación pertinente para transformar realidades”. Los elementos iniciales de esta declaración definen el objetivo fundamental de la Institución, enmarcado en el para qué, lo cual determina las estrategias y acciones necesarias para su alcance.

Así, entonces, abordar el conocimiento significa reunir los contenidos disciplinares que se imparten en la Institución mediante sus programas en los distintos niveles formativos y componentes misionales; igualmente, asociar el desarrollo de estrategias, prácticas curriculares y dinámicas de gestión de investigación que le faciliten a Uniremington responder al dinamismo de los campos del saber en los que se desenvuelve la Corporación.

La búsqueda del conocimiento se ha convertido en parte de la razón de ser de la existencia de las instituciones de educación superior y, la investigación, es el medio para realizarlo. Avanzar en el conocimiento, no solamente se limita al escenario de los laboratorios o grupos de investigación; también se motiva desde el aula de clase, promoviendo la capacidad de cuestionamiento, la crítica constructiva y la construcción de conocimiento; igualmente, en la biblioteca, en los componentes evaluativos, en el contacto con las comunidades y sus realidades.

Por ende, es importante diseñar estrategias y componentes que promuevan la búsqueda del conocimiento a través de las diferentes estrategias de gestión de la investigación y la forma como se transfieren los resultados a la sociedad.

Por lo tanto, el llamado de transferir los resultados de avances en el conocimiento a la sociedad y contribuir al desarrollo de sus contextos, exige esfuerzos desde los componentes curriculares, a partir de la integración de los procesos académicos, desde la gestión de la investigación que se integre a dinámicas de proyección social, hasta llegar a los componentes administrativo y financiero, de modo que permita estructurar y definir acciones muy concretas que aseguren y faciliten el logro de los objetivos deseados en las diferentes regiones de cobertura de Uniremington.

Cuando se declara la educación en la dinámica universitaria es importante referenciar lo que establece la Ley 30 de 1992, artículo 1: “La educación es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional”.

Abordar la educación conlleva a establecer el ideal que tenemos del hombre, tal como lo afirmó Kant: “El hombre no es sino lo que la educación hace de él: únicamente por la educación puede llegar el hombre a ser hombre”.

La educación implica un cambio de estado, una transformación. Ahí radica su potencial para construir y desarrollar tejidos sociales, mediante dinámicas propias de apropiar el conocimiento. Y en efecto, el componente del propósito superior se desarrolla a través de los procesos de enseñanza, con las actividades curriculares y extracurriculares que promueven la formación integral del estudiante en sus diferentes dimensiones políticas, económicas, sociales, culturales y científicas. El despertar la capacidad del pensamiento crítico es uno de los sentidos para generar propuestas de cambio en los campos disciplinares que se proyectan. Por consiguiente, se va forjando en los procesos de enseñanza-aprendizaje diseñados e implementados para la formación de talentos humanos con capacidades creativas, propositivas y analíticas, tanto de hechos en sus contextos situacionales como en sus dimensiones temporales e históricas, de tal manera que aporten motivos y argumentos a las propuestas que se elaboren e implementen para el cuidado y transformación de la realidad.

En este caso, el criterio de pertinencia para Uniremington es fundamental para la generación del impacto positivo esperado mediante el desarrollo de sus procesos misionales. Es fundamental evidenciar la capacidad y el compromiso institucional para dar oportuna respuesta a las demandas y necesidades de la sociedad, a sus desafíos y oportunidades, premisas fundamentales en contextos tan cambiantes y llenos de retos desde las diferentes regiones.

En este contexto, la pertinencia del propósito superior deriva en generar de forma constante una capacidad institucional de adaptación, la flexibilización del pensamiento y la apertura a realidades inmediatas.

Vale anotar que está inmerso el concepto de calidad, tomando como referencia lo establecido en el Decreto 1330 de 2019, que la define como el “[...] conjunto de atributos articulados, interdependientes, dinámicos, construidos por la comunidad académica como referentes y que responden a las demandas sociales, culturales y ambientales. Dichos atributos permiten hacer valoraciones internas y externas a las instituciones, con el fin de promover su transformación y el desarrollo permanente de sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión”.

En el mismo sentido, el propósito superior establece la declaración aspiracional que compromete a la institucionalidad y su impacto positivo en el hoy y en el futuro, representando el principal componente de imagen ideal expresado desde la continuidad en la “transformación de realidades” y que integra a todos los grupos de interés para trabajar en el logro de esta, como meta común.

En los componentes académicos, la transformación está articulada a dar y a cambiar de forma, y si esto se asocia con los procesos humanos, familiares, organizacionales, sociales y regionales, está presente el compromiso institucional de reconocer el papel trascendental de la universidad como generadora y motor de la transformación de la sociedad.

Así, mediante el desarrollo de los procesos formativos y sus actividades académicas, de proyección y de investigación, no solamente se contribuye a la generación de conocimiento, sino que también se generan capacidades que conllevan al cambio, al crecimiento, a la mejora, aportando al progreso de la comunidad y, más aún, en el ámbito de la Corporación Universitaria Remington, que en coherencia con sus orígenes, mantiene firme su presencia en el medio nacional, siempre comprometida con el desarrollo económico y social de todas las regiones donde hace presencia.

4.2

Connotaciones de la transformación de realidades

- **Individual y profesional:** se refiere a la formación de personas competentes en las diferentes disciplinas y áreas del conocimiento. Se transforman las realidades de los individuos que confían su desarrollo profesional a Uniremington y generan impactos positivos en sus entornos cercanos.

En este componente, la capacidad de creación de oportunidades mediante el fomento del espíritu emprendedor genera opciones de crecimiento profesional y social en las regiones.

- **Enriquecimiento cultural:** mediante la promoción del arte, la cultura y las humanidades como contribución a la formación integral que promueve el diálogo sobre temas sociales, a la vez que fomenta el entendimiento cultural.
- **Desarrollo social e impacto regional:** la gestión de los procesos curriculares, formativos y de investigación generan oportunidades para acceder y gestionar el conocimiento, integrando tecnologías que impactan el desarrollo de las regiones, proporcionando herramientas para la solución de problemas en las áreas de influencia.

Así mismo, este aspecto se aplica mediante el desarrollo de proyectos pertinentes que ayudan a solucionar problemas locales y mejoran las condiciones de vida de los habitantes de las regiones

En síntesis, el propósito superior en la Corporación Universitaria Remington enmarca el proceso de planeación estratégica. En este propósito se conserva la convicción de que la educación y el conocimiento tienen el poder de transformar vidas y comunidades.

Así, en una nación tan diversa y heterogénea como Colombia, nuestro propósito superior se orienta a ser un faro de proyección y progreso que, alineado con las políticas nacionales, expande educación de calidad a todo el territorio nacional, adaptándose a las necesidades y a las circunstancias de cada estudiante, contribuyendo a la construcción de una sociedad más equitativa y próspera.

4.3

Visión de futuro

La visión de la Corporación Universitaria Remington, en esencia, representa la explicación de qué se hace como Institución y el cómo se lleva a cabo.

En este contexto se establecieron tres elementos que desagregan el propósito superior y que, a su vez, constituyen las rutas estratégicas de la Institución.

Visión institucional

- **Uniremington consciente:** Ser una universidad dinámica, innovadora y con reconocimiento por su alta calidad; comprometida con la satisfacción de sus grupos de interés y con la perdurabilidad de su legado.
- **Aprendizaje con propósito:** Ser una comunidad educativa inclusiva y diversa, centrada en el estudiante, que se expresa mediante experiencias de aprendizaje pertinentes y flexibles, orientadas a la formación de ciudadanos del mundo y transformadores de realidades.
- **Valor compartido:** Ser una organización humanista comprometida con la sostenibilidad que, en conjunto con sus aliados, brinda soluciones de impacto social y ambiental en entornos multiculturales de alcance global.

4.4

Grupos de interés

Los grupos de interés, también conocidos como stakeholders, son individuos, grupos o entidades que tienen un interés en las actividades, decisiones y resultados de una organización. Estos pueden ser internos o externos y tienen la capacidad de afectar o ser afectados por las acciones que se emprendan en una institución.

Lo anterior explica la importancia de identificar cada grupo y gestionar de forma efectiva las relaciones con estos, buscando generar asertividad en la toma de decisiones como aspecto clave para el éxito a largo plazo en una entidad.

Precisamente, como parte de la actualización estratégica en la Corporación Universitaria Remington, fue necesario repensar los grupos poblacionales con los cuales se generan vínculos en el desarrollo del propósito superior definido para la Institución.

Este proceso, de carácter colectivo, se centró en la construcción de mapas de empatía que facilitó la identificación de interacciones para el desarrollo de procesos de calidad, de acuerdo con el entendimiento de cada grupo y su relación con la Corporación.

Grupos de interés de la Corporación Universitaria Remington

- 1 Comunidad institucional:** estudiantes, egresados, colaboradores, proveedores y fundadores de la Institución.
- 2 Entorno:** sociedad, Estado, naturaleza, redes académicas y sector empresarial.

4.5

Valores

4.5.1 Valor fuente - El buen actuar

El concepto de “Valor fuente” en una institución se refiere a un principio fundamental o a un conjunto de valores centrales que son la base de la cultura organizacional. Este valor representa la esencia de la identidad y de la filosofía de una institución, estableciendo las normas, creencias y comportamientos que guían a todos los miembros de esta en su labor cotidiana.

En la Corporación Universitaria Remington “El buen actuar” se definió como su valor fuente y el cual invita a que todas las acciones institucionales estén orientadas a hacer el bien, a actuar permanentemente de forma correcta, privilegiando el respeto por la Institución y por el ser humano, propendiendo siempre por la convivencia en la diferencia.

4.5.2 Valores específicos

Con base en el buen actuar se definieron **12 valores específicos** que hoy enmarcan el direccionamiento de la Institución.

Tabla 3 - Valores específicos en Uniremington

Valores	Definición actual	Descriptor del valor
Coherencia	Armonía entre lo que pensamos, decimos y hacemos.	<ul style="list-style-type: none"> ● Alineo mi discurso con mis acciones.
Comportamiento ético	Sensibilidad para discernir entre lo correcto y lo incorrecto.	<ul style="list-style-type: none"> ● Acato a cabalidad las normas vigentes. ● Reconozco y dimensiono el impacto de mis acciones y decisiones en la realidad institucional.
Compromiso	Conectar el propósito colectivo con el individual.	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabajo día a día con dedicación para cumplir nuestro propósito.
Empatía	Ser sensible a la condición humana.	<ul style="list-style-type: none"> ● Me pongo en el lugar del otro y comprendo su contexto. ● Me comunico en forma asertiva, siendo claro y respetuoso.
Lealtad	Identificación con el proyecto institucional.	<ul style="list-style-type: none"> ● Procuero siempre el éxito de la Institución.
Perseverancia	Constancia y persistencia en la búsqueda del propósito superior.	<ul style="list-style-type: none"> ● Me esfuerzo continuamente para la consolidación de Uniremington. ● Propongo cambios positivos, entendiendo que todo puede ser perfectible.
Resiliencia	Encontrar oportunidades ante los desafíos del entorno.	<ul style="list-style-type: none"> ● Veo en los cambios, oportunidades de aprendizaje y crecimiento. ● Me adapto y respondo a los desafíos cotidianos.

Valores	Definición actual	Descriptorios del valor
Respeto	Reconocimiento de los otros en su dignidad y sus diferencias.	<ul style="list-style-type: none"> ● Escucho activamente al otro. ● Cumpro las promesas y compromisos que hago a los demás. ● Aprecio el tiempo de los demás, siendo puntual y eficiente en el cumplimiento de tareas y compromisos.
Solidaridad	Brindar apoyo a la comunidad Uniremington, demostrando empatía y comprensión.	<ul style="list-style-type: none"> ● Promuevo la cooperación y el trabajo en equipo en todas las actividades académicas y administrativas. ● Impulso iniciativas o programas que contribuyan al bienestar de la sociedad. ● Brindo asistencia a aquellos miembros de la comunidad universitaria que tienen dificultades o les proporciono orientación para ayudarlos a superar sus situaciones.
Tolerancia	Permitir, escuchar y respetar las creencias y costumbres de los otros.	<ul style="list-style-type: none"> ● Reconozco y valoro la diversidad de los miembros de la comunidad universitaria.
Transparencia	Actuar desde la verdad.	<ul style="list-style-type: none"> ● Actúo correctamente, aunque no me estén vigilando. ● Acepto mi error y los declaro de conformidad.

Fuente: Construcción colectiva de quienes estuvieron a cargo de la estructuración del plan de desarrollo.

4.6

Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad

En el contexto actual de la educación superior en Colombia, el aseguramiento de la calidad se ha consolidado como un pilar fundamental para el crecimiento institucional y la promesa de un servicio educativo de excelencia de acuerdo con los contextos nacionales e internacionales.

La normativa vigente, especialmente lo consagrado en la Ley 30 de 1992 y los lineamientos del Sistema Nacional de Acreditación, establecen directrices y rutas claras para la implementación de diversos mecanismos que promuevan la mejora continua y el cumplimiento de altos estándares académicos y administrativos en coherencia con la naturaleza y las particularidades de las instituciones de educación superior en el país.

En concreto, el Decreto 1330 de 2019, en su artículo 2.5.3.2.1.2, define los Sistemas Internos de Aseguramiento de Calidad como “[...] el conjunto de instituciones e instancias definidas por el marco normativo vigente, que se articulan por medio de políticas y procesos diseñados con el propósito de asegurar la calidad de las instituciones y de sus programas. Este sistema promueve en las instituciones los procesos de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento de sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, contribuyendo al avance y fortalecimiento de su comunidad y sus resultados académicos, bajo principios de equidad, diversidad, inclusión y sostenibilidad”².

En forma alineada con estos planteamientos, la Corporación Universitaria Remington, coherente con su premisa y propósito transformador, ha establecido su Sistema Interno de Aseguramiento de Calidad - SIAC, el cual responde a las exigencias regulatorias y se alinea con las prácticas académicas con base en el contexto y las particularidades de nuestra comunidad académica.

Mediante el SIAC, la Institución busca establecer cohesión de los procesos en sus sedes regionales asegurando, desde su ejecución, el cumplimiento de los compromisos académicos y la contribución al mejoramiento de la calidad de la educación superior del país.

Por intermedio del SIAC, Uniremington ratifica su compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas, promoviendo en forma permanente la cultura de la planeación, la autoevaluación y la calidad.

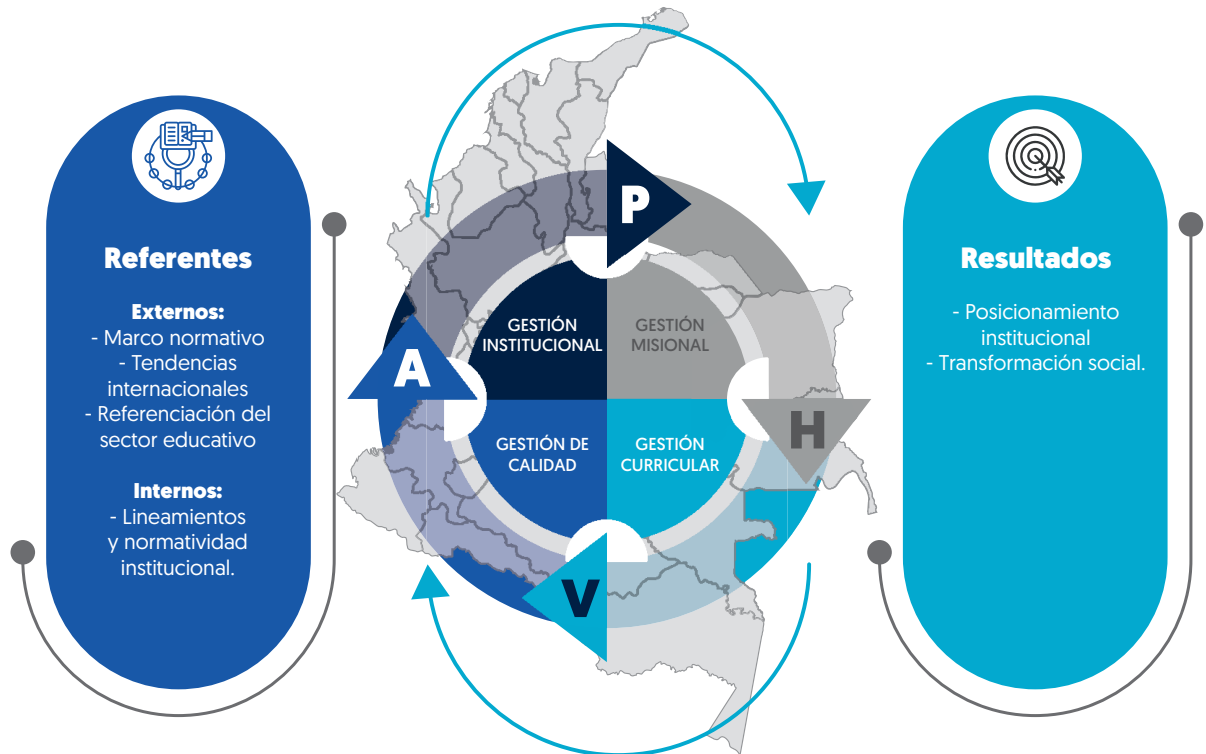
El Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad en Uniremington se fundamenta en la implementación del ciclo de mejora continua PHVA [planificar, hacer, verificar y actuar] que se aplica en forma integral al desarrollo de todos sus procesos en el ámbito nacional.

² Función Pública. Decreto 1330 de 2019. <https://acortar.link/EqTwwgK>

Este enfoque parte de la identificación de referentes internos y externos que permiten consolidar los procesos en forma permanente, con el fin de crear sinergias y asegurando que todas las partes se sincronicen en procura de las metas institucionales.

Gráfico 4 - Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad de Uniremington

PEI - Uniremington 2035



Autoevaluación y mejora

Fuente: Dirección de Planeación de Uniremington.

5.

UNIREMINGTON 2035 - “Transformadora de realidades”

El Plan de Desarrollo Uniremington 2035 - “Transformadora de realidades” fue elaborado a partir de las reflexiones originadas en los cambios internos y externos presentados entre 2021 y 2022, y que llevaron al replanteamiento de posturas estratégicas en relación con el sector de la educación superior en Colombia y la forma de operación de la Corporación Universitaria Remington.

Si bien, cuando se plantearon dichas reflexiones lideradas por la Sala General de la Institución se encontraba vigente el Plan de Desarrollo 2021-2025 - “Trabajando con calidad y por la calidad”, dicha renovación estratégica derivó en el presente plan de desarrollo.

Es pertinente traer a colación los cambios generados por la pandemia del Covid-19 en los procesos educativos y en las metodologías de enseñanza, así como aquellos ajustes internos en la Institución en cuanto al gobierno corporativo [Presidencia, renovación de la Sala General y Rectoría].

Componentes de la actualización integral en la Institución

- Reflexiones por parte de la Sala General de la Institución iniciadas en febrero de 2022.
- “Articulación de futuros Uniremington 2035” realizada en agosto de 2022, experiencia que apuntó a una primera aproximación de los elementos de base para la actualización del plan estratégico de la Institución.
- Las reflexiones de la Sala General se complementaron con los puntos de vista compartidos por parte del equipo directivo institucional, lo cual derivó en la definición del propósito superior y la visión de la Corporación.
- “Articulación de futuros Uniremington 2035” con sedes regionales realizada en septiembre de 2022.
- “Articulación de futuros Uniremington 2035” realizada con decanaturas y Direcciones de programas, llevada a cabo entre septiembre y noviembre de 2022.
- Jornada de cocreación de proyectos estratégicos realizada en mayo de 2023.
- Jornadas de convergencia, lideradas por la alta dirección de la Institución entre mayo y julio de 2023.
- En el primer trimestre de 2024, tras la posesión del nuevo Rector de Uniremington, se realiza un ejercicio de potenciación y alineación de componentes que se describen y consolidan en este documento.
En síntesis, cada una de estas fases fue liderada por la alta dirección de la Institución, apoyada por expertos en direccionamiento estratégico y con la participación de colaboradores líderes de procesos institucionales de todo el país.

5.1

Estructura del plan de desarrollo vigente

A partir de la definición del propósito superior y la visión de futuro, el esfuerzo se orienta a la estructuración del marco estratégico de la Corporación Universitaria Remington, con la convicción de ser orientadores hacia el logro de los objetivos de mediano y largo plazo y que convergen en toda la comunidad universitaria en articulación con el desarrollo de las funciones misionales.

El Plan de Desarrollo Uniremington 2035 - “Transformadora de realidades” formula los retos institucionales, agrupándolos en seis prioridades estratégicas, las cuales se desprenden en iniciativas fundamentales con su respectivo resultado clave esperado y a las que se les define metas específicas para los diferentes momentos del plan de desarrollo.

Gráfico 5 - Estructura operativa del plan de desarrollo



Fuente: Dirección de Planeación de Uniremington.

En concreto, la definición de las prioridades estratégicas se operativiza en la formulación de iniciativas estratégicas establecidas para periodos trianuales (momentos del plan de desarrollo) y que son evaluados en forma semestral, mediante el seguimiento a sus metas y compromisos.

En cada momento se realizará la actualización de prioridades e iniciativas en forma coherente con las realidades, resultados y contextos que, en conjunto, conllevan al cumplimiento de los objetivos previstos en el plan, en articulación con la visión de futuro.

5.2 Prioridades estratégicas

En el proceso de elaboración del Plan de Desarrollo Uniremington 2035 - “Transformadora de realidades” se definieron prioridades estratégicas que abarcan los componentes sobre los cuales está centrado el futuro institucional.

Estas reflejan diferentes perspectivas institucionales, resultado de los análisis y las reflexiones acerca de las necesidades, oportunidades y desafíos que afronta la Corporación Universitaria Remington, así como la alineación con su propósito superior y la visión establecida.

Igualmente, se refieren a los objetivos o enfoques clave identificados como cruciales para alcanzar las metas y los compromisos de Uniremington, así como para el crecimiento, mejora y sostenibilidad institucional.

En específico, las prioridades estratégicas proporcionan una guía cohesionada para la planificación y la ejecución, permitiendo que la Corporación se concentre en áreas esenciales que impulsarán su crecimiento y fortalecimiento.



Fuente: Dirección de Planeación de Uniremington.

El enfoque de estas prioridades permite orientar los procesos y el quehacer institucional hacia el logro de los propósitos establecidos en alineación con la visión de futuro.

Si bien, de forma indirecta, todas las prioridades estratégicas se alinean con los diferentes elementos de la visión de futuro, hay una relación explícita asociada, la cual se detalla en la Tabla 4 y que será la base para la medición de impacto de la visión Uniremington.

Gráfico 7 - Alineación de la visión de futuro con las prioridades estratégicas



Fuente: Dirección de Planeación de Uniremington.

Tabla 4 - Descripción de las prioridades estratégicas

Visión de Futuro	Prioridad	Objetivo
Aprendizaje con propósito	Fortalecimiento de las funciones sustantivas	Desarrollar procesos misionales con criterios de pertinencia social, contribuyendo a la solución de problemas y necesidades del contexto regional y nacional.
Uniremington consciente	Comunidades: estudiantes, egresados y docentes	Fortalecer el relacionamiento con los grupos de interés de Uniremington, mediante el desarrollo programas y proyectos que se generen en los territorios de influencia.
Uniremington consciente	Aseguramiento de la calidad	Obtener el reconocimiento de calidad de Uniremington por medio de la acreditación de programas y de la Institución.
Aprendizaje con propósito	Innovación educativa y desarrollo del aprendizaje	Fortalecer los procesos educativos en Uniremington incorporando metodologías de enseñanza innovadoras, con la aplicación de nuevas tecnologías formativas, el desarrollo de estrategias de flexibilidad curricular que promuevan el aprendizaje activo y el pensamiento crítico de los estudiantes.
Valor compartido	Matrícula progresiva y sostenibilidad	Asegurar la eficiencia y la eficacia institucional en las sedes regionales de Uniremington, mejorando la matrícula, los ingresos y adoptando prácticas y estrategias que reflejen el compromiso con la equidad educativa y la sostenibilidad.
Uniremington consciente	Transformación organizacional	Alinear la arquitectura organizacional para asegurar la eficiencia operativa de Uniremington, mediante la optimización de los procesos, la formación del talento humano y el uso de tecnologías.

Fuente: Construcción colectiva de quienes estuvieron a cargo de la estructuración del plan de desarrollo.

5.3

Iniciativas estratégicas y resultados clave

Con base en las prioridades definidas se formularon las iniciativas estratégicas que acompañarán la ruta institucional propuesta en el plan de desarrollo. Para cada una de ellas se establecieron los resultados clave que orientan su ejecución y que se convierten en orientadores esenciales para la formulación de metas y acciones pertinentes.

Tabla 5 - Iniciativas estratégicas y resultados clave

Prioridad estratégica	Iniciativas estratégicas	Resultados clave
Fortalecimiento de las funciones sustantivas	Fortalecer la extensión y proyección social.	Generar un impacto positivo en la comunidad mediante programas y servicios de extensión y proyección social.
	Consolidar el aprendizaje a lo largo de la vida.	Diseñar y ofertar programas y cursos de actualización para las diversas etapas de la vida educativa.
	Desarrollar la agenda plurianual de investigaciones.	Aumentar la productividad investigativa y asegurar su impacto significativo en los ámbitos regional, nacional e internacional.
	Potenciar la internacionalización de Uniremington.	Integrar y fortalecer la dimensión internacional, intercultural y multicultural en todas las actividades de la Institución.
	Implementar el programa de cooperación internacional.	Establecer colaboraciones con instituciones que tengan presencia internacional en proyectos que beneficien, tanto a la comunidad local como internacional.
Comunidades: estudiantes, egresados y docentes	Estrechar las relaciones con los grupos de interés.	Aumentar la visibilidad y el reconocimiento de la Institución entre todos sus grupos de interés.
	Diseñar programas y estrategias educativas que aseguren la formación integral y la permanencia con calidad de los estudiantes.	Desarrollar programas que aseguren la calidad educativa y la permanencia de los estudiantes.
	Medir el impacto de los egresados.	Realizar estudios que caractericen el impacto de los egresados en los contextos nacional e internacional.
	Desarrollar la comunidad de egresados.	Incrementar la participación y el compromiso de los egresados con la universidad.
	Desarrollar la carrera docente.	Potenciar el desarrollo profesional de los docentes de acuerdo con los perfiles institucionales establecidos.
Aseguramiento de la calidad	Acreditación institucional de alta calidad.	Obtener la acreditación institucional de Uniremington Medellín por parte del CNA. En otras sedes regionales: iniciar la ruta de acreditación a partir de los aprendizajes de la acreditación institucional de Uniremington Medellín.
	Acreditación de programas en alta calidad.	Obtener la acreditación del 100 % de los programas acreditables en Uniremington Medellín. En otras sedes regionales: obtener la acreditación de, al menos, un programa por cada sede.
	Fortalecer la infraestructura institucional.	Proveer los insumos para fortalecer las infraestructuras físicas y tecnológicas adecuadas y así satisfacer las necesidades de la comunidad universitaria.
	Acreditaciones internacionales.	Obtener una acreditación internacional por cada Facultad.

Prioridad estratégica	Iniciativas estratégicas	Resultados clave
Innovación educativa y desarrollo del aprendizaje	Desarrollar la innovación educativa.	Ser reconocidos por la innovación en las estrategias de enseñanza y aprendizaje en todos los programas académicos. En otras sedes regionales: fortalecer la innovación y el pensamiento académico.
	Desarrollar un programa de gestión ambiental. Diversificar las fuentes de ingreso. Mejorar la solvencia institucional. Consolidar la presencia nacional. Incrementar la participación de mercado en el exterior.	Fomentar una cultura de responsabilidad ambiental en toda la comunidad Uniremington.
Desarrollar nuevas fuentes de ingresos para garantizar la sostenibilidad financiera de la Institución.		
Asegurar un margen neto positivo en la Institución.		
Incrementar la visibilidad y el impacto positivo de la Institución como agente de cambio social y cultural en las regiones.		
Aumentar el número de estudiantes provenientes de diversos países.		
Matrícula progresiva y sostenibilidad	Automatizar los procesos clave.	Mejorar la eficiencia operativa mediante la automatización de procesos internos.
Transformación organizacional	Gobernanza de las TI.	Establecer un marco de gobernanza de las TI en la Institución.
	Optimizar la experiencia del estudiante.	Mejorar la experiencia del estudiante mediante soluciones tecnológicas que faciliten su interacción con la Institución.
	Implementar la arquitectura organizacional.	Implementación eficiente de la arquitectura de la Corporación con la integración de procesos y la alineación de cargos y tecnologías.
	Enaltecer la comunidad Uniremington.	Fortalecer la marca empleadora para incrementar el compromiso de los empleados.
	Desarrollar la gestión del conocimiento institucional.	Desarrollar un modelo de gestión del conocimiento que posibilite la transferencia y consolidación de aprendizajes institucionales.
	Intervenir la cultura organizacional hacia la cultura meta.	Definir e implementar un programa de intervención de la cultura organizacional.
	Establecer un modelo de gobernanza.	Mejorar la eficiencia, transparencia y rendición de cuentas en la toma de decisiones y gestión de la Institución.

En resumen, el Plan de Desarrollo Uniremington 2035 - “Transformadora de realidades” plantea, a la luz de **seis prioridades estratégicas, 28 iniciativas estratégicas con sus respectivos resultados clave**, tanto generales como los propios y específicos para las sedes regionales.

Para la implementación de cada uno de estos componentes se ha definido periodos de seguimiento y, en caso de ser necesario, de reformulaciones, para lo cual, el plan de desarrollo establece cuatro momentos trianuales, en los que se determinan también las metas esperadas frente al panorama estratégico de Uniremington. En este sentido, las iniciativas estratégicas serán formuladas para cada momento del plan de desarrollo con base en las metas establecidas.

Tabla 6 - Momentos del Plan de Desarrollo Uniremington 2035

Momentos	Periodo	Lo que se espera
1	2023-2025	Sincronizarnos
2	2026-2028	Consolidarnos
3	2029-2031	Potenciarnos
4	2032-2035	Repensarnos



5.4

**Metas por
prioridad y
momento
del Plan de
Desarrollo
2035**

Metas por momentos del Plan de Desarrollo Uniremington 2035

Prioridades estratégicas	Iniciativas estratégicas	Metas por momentos del Plan de Desarrollo Uniremington 2035				Coequipo	Líderes
		Sincronizarnos 2024-2025	Consolidarnos 2026-2028	Potenciarnos 2029-2031	Repensarnos 2032-2035		
Fortalecimiento de las funciones sustantivas	Consolidar el aprendizaje a lo largo de la vida.	2024 <ul style="list-style-type: none"> ● Oferta de formación complementaria que otorgue insignias digitales. ● Diseñar un portafolio de formación para grupos de niños, jóvenes y adultos con ofertas de interés y actualización. 	2026 <p>Incrementar la cobertura del 15 % del portafolio de programas a lo largo de la vida [meta recurrente con incrementos de dos puntos durante cada momento del plan de desarrollo].</p>	2029 <p>Incrementar la cobertura del 17 % del portafolio de programas a lo largo de la vida [meta recurrente con incrementos de dos puntos durante cada momento del plan de desarrollo].</p>	2032 <p>Incrementar la cobertura del 19 % del portafolio de programas a lo largo de la vida [meta recurrente con incrementos de dos puntos durante cada momento del plan de desarrollo].</p>	Decanaturas Bienestar Institucional	Dirección de Extensión y Proyección Social
Fortalecimiento de las funciones sustantivas	Desarrollar la agenda plurianual de investigación en Uniremington.	2024 <ul style="list-style-type: none"> ● Reorganizar los procesos de investigación con el propósito de elevar la productividad en los grupos de investigación. ● Mínimo, el 80 % de los grupos mejoran o mantienen su clasificación ante el modelo de Minciencias en cada convocatoria. ● Incrementar, mínimo, un 10 % anual la producción científica tipo artículos, con respecto al año inmediatamente anterior. ● Definir e implementar estrategias de formación en investigación en los programas de Uniremington. ● Potenciar la cultura investigativa en el ámbito nacional. 2025 <ul style="list-style-type: none"> ● Elevar un 10 % los indicadores de productividad de los grupos de investigación de Uniremington. ● Aumentar en 10 % los productos de investigación de nuevo conocimiento. ● Generar ingresos por investigación en los grupos de Uniremington. ● Incrementar, mínimo, un 10 % anual la producción científica tipo artículos, con respecto al año 	2026 <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer estrategias de transferencia tecnológica. ● Desarrollar proyectos de investigación para el sector productivo, Gobierno y comunidad [dos proyectos por grupo]. ● Generar ingresos por investigación en los grupos de Uniremington en un 5 % por encima de lo generado en 2025. 2027 <ul style="list-style-type: none"> ● Incrementar los indicadores de productividad de los grupos de investigación en un 5 % en relación con 2025. ● Generar ingresos por investigación en los grupos Uniremington en un 2 % por encima del resultado del año anterior. ● Implementar programas y estrategias de cultura investigativa en el ámbito nacional. 	2029 <ul style="list-style-type: none"> ● Contar con cuatro patentes como resultado de los proyectos de investigación. ● Revisión y actualización de la agenda de investigaciones a la luz de las realidades y contextos internos y externos. 		Decanaturas Docentes investigadores	Vicerrectoría de Investigaciones

Fortalecimiento de las funciones sustantivas	Potenciar la internacionalización de Uniremington.	<p>2024</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Aumentar la participación de estudiantes y docentes en movildades entrantes y salientes. ● Potenciar las capacidades para visibilizar internacionalmente la Institución y sus programas. ● Establecer un mapa de relaciones nacionales e internacionales para promover la movilidad nacional e internacional. <p>2025</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer lineamientos para la internacionalización del currículo. ● Diseñar estrategias de interculturalidad y multiculturalidad para la Institución. ● Promover acciones de movilidad entrante y saliente de los profesores y estudiantes. ● Fomentar la generación de redes académicas y científicas de carácter internacional. ● Diseñar estrategias de fomento del bilingüismo en estudiantes y profesores. 	<p>2026 / 2027 / 2028</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Diseñar estrategias de fomento del bilingüismo en estudiantes y profesores. ● Desarrollar misiones académicas para el fortalecimiento de las funciones misionales. ● Desarrollar proyectos de cooperación académica y científica en Uniremington de carácter internacional (dos por cada grupo). ● Desarrollar programas de doble titulación (al menos uno por cada Facultad durante este momento del plan de desarrollo). 	<p>2029 / 2030 / 2031</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar misiones académicas para el fortalecimiento de las funciones misionales. ● Asegurar la doble titulación para los programas de maestría de la Institución. ● Desarrollar un proyecto de cooperación internacional. ● Desarrollar proyectos de <i>fundraising</i> y cooperación internacional. ● Actualizar y potenciar el mapa de relaciones internacionales para la promoción del impacto de la movilidad. 		Decanaturas Vicerrectoría Académica Vicerrectoría de Investigaciones Dirección de Extensión y Proyección Social Dirección de Comunicaciones	Dirección de Relaciones Internacionales
Fortalecimiento de las funciones sustantivas	Fortalecer la extensión y proyección social.	<p>2024</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Actualizar la política de extensión y proyección social de Uniremington. ● Desarrollar proyectos de consultoría para entidades públicas y privadas. ● Definir el modelo de responsabilidad social. <p>2025</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Propiciar alianzas con distintas agremiaciones que mejoren el posicionamiento de Uniremington y faciliten la venta efectiva del portafolio de servicios. ● Realizar una gestión con entidades territoriales y públicas en el ámbito nacional para fortalecer el posicionamiento de Uniremington y potenciar la venta efectiva del portafolio de servicios. 	<p>2026</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Formulación del centro de consultorías como un nuevo servicio para liderar en las Facultades. ● Ampliar el portafolio de servicios del consultorio (crecimiento de ingresos). ● Promover servicios de consultoría desde las Facultades (integración entre Facultades). ● Establecer el portafolio de los servicios de extensión en Uniremington para generar ingresos diferentes a las matrículas con un 20 % de participación durante este momento del plan de desarrollo. 	<p>2029</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer el portafolio de los servicios de extensión en Uniremington para generar ingresos diferentes a las matrículas con un 25 % de participación durante este momento del plan de desarrollo. <p>2030</p> <p>Realizar un informe del impacto social articulado a la rendición de cuentas institucional.</p>	<p>2032</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer el portafolio de los servicios de extensión en Uniremington para generar ingresos diferentes a las matrículas con un 30 % de participación durante este momento del plan de desarrollo. <p>2033</p> <p>Realizar la medición del impacto de la responsabilidad social de Uniremington.</p>		

		<ul style="list-style-type: none"> ● Establecer el portafolio de servicios de extensión en la Uniremington para generar ingresos diferentes a las matrículas con un 15 % de participación. ● Generar la venta de servicios académicos a países de Centro y Suramérica. ● Definir estrategias de proyección social desde los programas académicas (tres proyectos por cada Facultad). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Incrementar la venta de servicios académicos en la población internacional en cursos de extensión y actualización. <p>2027</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Incrementar el desarrollo de consultorías empresariales en el ámbito nacional (una por Facultad o área de conocimiento). ● Realizar la medición de impacto de la responsabilidad social de Uniremington. <p>2028</p> <p>Incrementar la venta de servicios académicos en la población internacional en cursos de extensión y actualización.</p>				
Fortalecimiento de las funciones sustantivas	Implementar programas de cooperación internacional.	<p>2025</p> <p>Fortalecer las capacidades institucionales mediante la colaboración con socios internacionales.</p>	<p>2026</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Concretar el acceso a recursos por cooperación internacional aplicables a los procesos institucionales. ● Desarrollar, mínimo, dos proyectos de cooperación por este momento del plan de desarrollo. 	<p>2029</p> <p>Desarrollar, mínimo, dos proyectos de cooperación por este momento del plan de desarrollo.</p>	<p>2032</p> <p>Desarrollar, mínimo, dos proyectos de cooperación por este momento del plan de desarrollo.</p>		Dirección de Relaciones Internacionales

Metas por momentos del Plan de Desarrollo Uniremington 2035

Prioridades estratégicas	Iniciativas estratégicas	Sincronizarnos 2024-2025	Consolidarnos 2026-2028	Potenciarnos 2029-2031	Repensarnos 2032-2035	Coequipo	Líderes
Comunidades: estudiantes, egresados y docentes	Diseñar programas y estrategias para la formación integral de los estudiantes que garanticen la permanencia con calidad de los estudiantes.	2024 <ul style="list-style-type: none"> ● Redefinir el programa de Permane-Ser mediante estrategias curriculares y extracurriculares que aseguren la formación integral y la permanencia con calidad de los estudiantes. ● Diseñar el contenido de los programas de acompañamiento extracurricular para los estudiantes. ● Realizar el lanzamiento del programa ante la comunidad estudiantil. ● Caracterizar a los estudiantes de Uniremington. 	2026 <ul style="list-style-type: none"> ● Asegurar una cobertura del 25 % de la población estudiantil en los programas de formación integral. ● Estructurar el programa de Permane-Ser en cada sede de Uniremington. ● Establecer alertas tempranas de deserción y estructurar los procesos internos para su gestión. ● Implementar análisis predictivos de deserción. 	2029 <ul style="list-style-type: none"> ● Asegurar una cobertura del 40 % de la población estudiantil en los programas de formación integral. ● Realizar un estudio de deserción de los programas ofertados por Uniremington. 	2032 <p>Asegurar una cobertura del 80 % de la población estudiantil en los programas de formación integral.</p>	Decanaturas Dirección de Planeación Direcciones de sedes Dirección de Humanidades	Dirección de Vicerrectoría Académica
		2025 <ul style="list-style-type: none"> ● Diseño y oferta de programas de formación integral dirigidos a la población estudiantil de Uniremington. ● Programar la oferta de programas y servicios de Permane-Ser para la comunidad estudiantil en todas las sedes regionales. ● Realizar un análisis y mediciones de las causas de deserción estudiantil. 	2027 <ul style="list-style-type: none"> ● Asegurar una cobertura del 30 % de la población estudiantil en los programas de formación integral. ● Realizar una evaluación a los resultados del programa e implementar mejoras. ● Aumentar en un 10 % la cobertura de los programas y servicios de Permane-Ser. 	2030 <ul style="list-style-type: none"> ● Asegurar una cobertura del 50 % de la población estudiantil en los programas de formación integral. ● Realizar una evaluación de los resultados del programa e implementar mejoras. 	2033 <ul style="list-style-type: none"> ● Realizar una evaluación a los resultados del programa e implementar mejoras. ● Aumentar en un 20 % la cobertura de los programas y servicios de Permane-Ser. 		
Comunidades: estudiantes, egresados y docentes	Medir el impacto de los egresados de Uniremington en el medio.	2024 <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer estrategias de seguimiento a los egresados de la Institución. ● Realizar un proceso de evaluación de impacto de los egresados de pregrado Uniremington (cada cinco años). 	2025 <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer una base de datos actualizada y confiable de egresados. ● Hacer procesos de acompañamiento a egresados a la luz de los resultados de la caracterización. 	2029 <ul style="list-style-type: none"> ● Realizar un proceso de caracterización nacional e internacional de egresados de pre y posgrado de Uniremington (cada cinco años). 	2034 <ul style="list-style-type: none"> ● Realizar un proceso de caracterización nacional e internacional de egresados de pre y posgrado de Uniremington (cada cinco años). 	Vicerrectoría Académica Dirección de Planeación Direcciones de sedes Decanaturas	Dirección de Prácticas y Egresados

			<p>2026</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Evaluación y medición de impacto de egresados de programas de posgrado de Uniremington. ● Hacer procesos de acompañamiento a egresados a la luz de los resultados de la caracterización. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Hacer procesos de acompañamiento a egresados a la luz de los resultados de la caracterización. 			
Comunidades: egresados, estudiantes y docentes	Desarrollar la comunidad de egresados.	<p>2024</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Hacer un análisis de la participación de los egresados en los programas de educación continua y actividades institucionales. ● Diseño de programas de fidelización y acompañamiento a los egresados. <p>2025</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Diseñar un portafolio de servicios para la participación de egresados en programas de pregrado, posgrado, servicios de extensión e investigación. ● Incrementar la participación de los egresados en actividades de <i>networking</i> y eventos de desarrollo profesional. ● Fortalecimiento de intermediación laboral (oferta de empleo pertinente). ● Incrementar en un 5 % la participación de los egresados en los diferentes programas ofertados (meta a conservar para cada momento del plan de desarrollo). 	<p>2026</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Incrementar en un 5 % la participación de los egresados en los diferentes programas ofertados (meta a conservar para cada momento del plan de desarrollo). ● Incrementar la participación de los egresados en actividades de <i>networking</i> y eventos de desarrollo profesional. ● Fortalecimiento de la intermediación laboral (oferta de empleo pertinente). ● Asegurar una cobertura del 30 % de los egresados con vínculo laboral y seguimiento por la Institución. <p>2027</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Incrementar el número de empresas y organizaciones colaboradoras en programas de pasantías y prácticas profesionales en diferentes sectores (incluye convenios de docencia servicio). ● Incrementar el número de eventos de <i>networking</i> y ferias de empleo organizados por Uniremington Medellín (replicar en las sedes regionales). <p>2028</p> <p>Crear, fomentar y divulgar el programa de distinción para egresados destacados en el medio.</p>	<p>2029</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Incrementar en un 5 % la participación de los egresados en los diferentes programas ofertados (meta a conservar para cada momento del plan de desarrollo). ● Entregar reconocimientos a tres egresados destacados cada año (Programa de Reconocimientos) ● Incrementar el número de eventos de <i>networking</i> y ferias de empleo organizados por Uniremington Medellín (replicar en las sedes regionales). <p>2030</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Entregar reconocimientos a tres egresados destacados cada año (Programa de Reconocimientos) ● Vincular a egresados destacados como voceros institucionales. <p>2031</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Entregar reconocimientos a tres egresados destacados cada año (Programa de Reconocimientos) ● Incrementar el número de eventos de <i>networking</i> y ferias de empleo organizados por Uniremington Medellín (replicar en las sedes regionales). 	<p>2032</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Incrementar en un 5 % la participación de los egresados en los diferentes programas ofertados (meta a conservar para cada momento del plan de desarrollo). ● Entregar reconocimientos a tres egresados destacados cada año (Programa de Reconocimientos) <p>2033</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Entregar reconocimientos a tres egresados destacados cada año (Programa de Reconocimientos) ● Incrementar el número de eventos de <i>networking</i> y ferias de empleo organizados por Uniremington Medellín (replicar en las sedes regionales). <p>2034</p> <p>Entregar reconocimientos a tres egresados destacados cada año (Programa de Reconocimientos).</p>	<p>Vicerrectoría Académica</p> <p>Dirección de Planeación</p> <p>Direcciones de sedes</p> <p>Decanaturas</p> <p>Vicerrectoría Administrativa y Financiera</p>	Dirección de Prácticas y Egresados

Comunidades: estudiantes, egresados y docentes	Desarrollar la carrera docente.	<p>2024</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Evaluar los programas por estructuras de conocimiento de los currículos y el perfil de los profesores. ● Proyectar el número de profesores requeridos por número, dedicación, niveles de formación y tipos de contratación. ● Promover los vínculos de los profesores con comunidades académicas entre las sedes e interinstitucional. <p>2025</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Actualizar el estatuto profesoral. ● Formular el plan de formación y capacitación de los profesores acorde con las necesidades de los programas académicos [cobertura del 80 % de los profesores]. ● Proyectar el escalafón de profesores acorde con las dinámicas institucionales y de los programas académicos. ● Establecer programas de formación en una segunda lengua. ● Promover programas de formación de maestrías y doctorados, acordes con las dinámicas de la Institución. ● Promover los vínculos de los profesores con comunidades académicas entre las sedes y en el ámbito interinstitucional. 	<p>2026</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Incrementar en un 10 % los profesores escalafonados en Uniremington. ● Promover los vínculos de los profesores con comunidades académicas del orden nacional e internacional. <p>2027</p> <p>Incrementar el número de docentes escalafonados [al menos, al doble de la cifra actual] por este momento del plan de desarrollo en las categorías de titular [3], asociado [9] y asistente [34].</p> <p>2026</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Promover los vínculos de los profesores con comunidades académicas entre las sedes y en el ámbito interinstitucional. ● Establecer un plan de publicaciones académicas de los profesores. <p>2028</p> <p>Ofrecer, mínimo, tres nuevas rutas de aprendizaje específicas para cada perfil docente.</p>			<p>Vicerrectoría Académica</p> <p>Área de Idiomas</p> <p>Dirección de Humanidades</p> <p>Secretaría General</p>	<p>Dirección de Talento Humano</p>
Comunidades: estudiantes, egresados y docentes	Estrechar las relaciones con los grupos de interés.	<p>2025</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Caracterizar los grupos de interés por sus campos de conocimiento [cada cinco años] y establecer líneas de desarrollo [oferta de servicios académicos y administrativos fruto de la caracterización]. ● Definir un plan de sentido de pertenencia de la comunidad de estudiantes y profesores. ● Implementar estrategias de acercamiento con los diferentes grupos de interés. 	<p>2026</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Oferta de programas y servicios según la caracterización y necesidades de los grupos de interés. ● Caracterización de los grupos de interés por sedes institucionales, tanto públicos como privados, para la potenciación de la visibilidad institucional. 	<p>2029</p> <p>Plan de fortalecimiento de las relaciones con los grupos de interés [en cada momento del plan de desarrollo].</p>	<p>2032</p> <p>Plan de fortalecimiento de las relaciones con los grupos de interés [en cada momento del plan de desarrollo].</p>	<p>Cancillería de Uniremington</p> <p>Direcciones de sedes</p> <p>Vicerrectorías institucionales</p>	<p>Dirección de Comunicaciones</p>

Prioridades estratégicas	Iniciativas estratégicas	Metas por momentos del Plan de Desarrollo Uniremington 2035				Coequipo	Líderes
		Sincronizarnos 2024-2025	Consolidarnos 2026-2028	Potenciarnos 2029-2031	Repensarnos 2032-2035		
Aseguramiento de la calidad	Acreditación institucional en alta calidad.	<p>2024</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Aplicar el proceso de autoevaluación sin fines de acreditación y realizar un diagnóstico para la radicación de condiciones iniciales. ● Presentar condiciones iniciales. ● Definir la metodología del proyecto de acreditación institucional. ● Establecer los criterios para la evaluación de los impactos de la Institución. ● Establecer el plan de mejoramiento institucional para la preparación de la acreditación institucional. <p>2025</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Iniciar con el proceso de autoevaluación con fines de acreditación institucional. ● Conformar los equipos de trabajo. ● Hacer una recopilación de información documental, estadística y de apreciación. ● Implementar la medición de impactos institucionales [cada cinco años]. ● Fortalecer el SIAC para dar respuesta a las demandas de los procesos de acreditación. 	<p>2026</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Informe de autoevaluación con fines de acreditación de Uniremington. ● Desarrollar visitas de pares colaborativos. ● Gestionar planes de mejoramiento institucional, fruto de la evaluación institucional y de la medición de los impactos. ● Radicar informe de acreditación. <p>2027</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Acreditación Institucional de Uniremington. ● Iniciar con el proceso de autoevaluación con fines de acreditación institucional de Uniremington Montería. ● Conformar los equipos de trabajo. ● Hacer una recopilación de información documental, estadística y de apreciación. ● Aplicar los resultados de la medición de impactos de Uniremington Montería. 	<p>2028</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Informe de autoevaluación con fines de acreditación de Uniremington Montería. ● Desarrollar visitas de pares colaborativos. ● Gestionar planes de mejoramiento institucional, fruto de la evaluación institucional y de la medición de los impactos. ● Radicar informe de acreditación de Uniremington Montería. <p>2029</p> <p>Acreditación institucional de Uniremington Montería.</p> <p>2030</p> <p>Implementar la medición de impactos institucionales [cada cinco años].</p>	<p>2032</p> <p>Identificar la ruta de acreditación de otras sedes de Uniremington en coherencia con la normativa vigente y el contexto institucional.</p> <p>2035</p> <p>Realizar la autoevaluación institucional de cara a la renovación de la acreditación.</p>	<p>Dirección de Planeación</p> <p>Vicerrectorías</p> <p>Comité de Autoevaluación</p> <p>Direcciones de sedes</p>	<p>Rectoría</p>

Aseguramiento de la calidad	Acreditación de programas en alta calidad.	<p>2024</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Realizar la proyección de acreditación de programas en cumplimiento con los lineamientos vigentes. ● Presentar el trámite de condiciones iniciales para los programas: <p>Tecnología en Desarrollo de Software (presencial Medellín), Nutrición y Dietética (presencial, Medellín), especialización en Ginecología y Obstetricia (presencial Medellín).</p> <p>2025</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Iniciar con el proceso de autoevaluación con fines de acreditación de los programas: Nutrición y Dietética y la Tecnología en Desarrollo de Software. ● Conformar los equipos de trabajo. ● Recopilar la información documental, estadística y de apreciación. ● Informe de autoevaluación con fines de acreditación de los programas. ● Presentar el trámite de condiciones iniciales para los programas: Contaduría Pública (virtual), Administración de Empresas (virtual) y Derecho (presencial Medellín). 	<p>2026</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Actualizar la proyección de acreditación de programas para este momento del plan de desarrollo, en cumplimiento con los lineamientos vigentes. ● Presentar el trámite de condiciones iniciales para los programas: Ingeniería de Sistemas (virtual), Tecnología en Regencia de Farmacia (presencial Medellín), Tecnología en Desarrollo de Software (virtual). ● Reacreditación de los programas: Administración, Contaduría, Ingeniería de Sistemas y Medicina Veterinaria. ● Iniciar con el proceso de autoevaluación con fines de acreditación de los programas: Contaduría Pública (virtual), Administración de Empresas (virtual) y Derecho (presencial). ● Conformar los equipos de trabajo. ● Recopilar la información documental, estadística y de apreciación. ● Informe de autoevaluación con fines de acreditación de los programas. <p>2027</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Presentar el trámite de condiciones iniciales para los programas: especialización en Pediatría y la Tecnología en Gestión Empresarial y Financiera (presencial Medellín). ● Reacreditación del programa de Medicina. 	<p>2029</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Actualizar la proyección de acreditación de programas para este momento del plan de desarrollo, en cumplimiento de los lineamientos vigentes. ● Presentar el trámite de condiciones iniciales para los programas: Ingeniería Industrial (virtual), Diseño (virtual), Administración Financiera (virtual), Enfermería (presencial Medellín). <p>2030</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Presentar el trámite de condiciones iniciales para los programas: Administración de Empresas Agropecuarias (virtual) e Ingeniería Ambiental (Medellín y Montería). ● Iniciar con el proceso de autoevaluación con fines de acreditación de los programas: Ingeniería Industrial (virtual), Diseño (virtual), Administración Financiera (virtual), y Enfermería (presencial Medellín). ● Conformar los equipos de trabajo. ● Recopilar la información documental, estadística y de apreciación. ● Informe de autoevaluación con fines de acreditación de los programas. <p>2031</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Presentar el trámite de condiciones iniciales para el programa de Ingeniería en SST (presencial Medellín) 	<p>2032</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Actualizar la proyección de acreditación de programas para este momento del plan de desarrollo, en cumplimiento de los lineamientos vigentes. ● Presentar el trámite de condiciones iniciales para el programa de Ingeniería Industrial (presencial Medellín). ● Iniciar con el proceso de autoevaluación con fines de acreditación del programa de Ingeniería en SST (presencial Medellín). ● Conformar los equipos de trabajo. ● Recopilar la información documental, estadística y de apreciación. ● Informe de autoevaluación con fines de acreditación de los programas. <p>2033</p> <p>Presentar el trámite de condiciones iniciales para los programas: Ingeniería Industrial (distancia Montería) y Mercadeo y Estrategia Comercial (virtual).</p> <p>2034</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Presentar el trámite de condiciones iniciales para el programa de Ingeniería Biomédica (presencial Medellín). ● Iniciar con el proceso de autoevaluación con fines de acreditación del programa de Ingeniería en SST (presencial Medellín). ● Conformar los equipos de trabajo. 	<p>Vicerrectoría Académica</p> <p>Comité de Autoevaluación</p> <p>Direcciones transversales</p> <p>Direcciones de sedes</p>	<p>Dirección de Planeación</p> <p>Decanaturas</p>
-----------------------------	--	---	---	--	--	---	---

			<ul style="list-style-type: none"> ● Iniciar con el proceso de autoevaluación con fines de acreditación de los programas: Ingeniería de Sistemas [virtual], Tecnología en Regencia de Farmacia [presencial Medellín], Tecnología en Desarrollo de Software [virtual]. ● Conformar los equipos de trabajo. ● Recopilar la información documental, estadística y de apreciación. ● Informe de autoevaluación con fines de acreditación de los programas. <p>2028</p> <p>Iniciar el trámite de condiciones iniciales de alta calidad de, mínimo, un programa presencial por sede [diferente a Uniremington Medellín].</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Iniciar con el proceso de autoevaluación con fines de acreditación de los programas: Ingeniería Industrial [virtual], Administración de Empresas Agropecuarias [virtual] e Ingeniería Ambiental [Medellín y Montería]. ● Conformar los equipos de trabajo. ● Recopilar la información documental, estadística y de apreciación. ● Informe de autoevaluación con fines de acreditación de los programas. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Recopilar la información documental, estadística y de apreciación. ● Informe de autoevaluación con fines de acreditación de los programas. <p>2035</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Iniciar con el proceso de autoevaluación con fines de acreditación de los programas: Ingeniería Industrial [distancia Montería] y Mercadeo y Estrategia Comercial [virtual]. ● Conformar los equipos de trabajo. ● Recopilar la información documental, estadística y de apreciación. ● Informe de autoevaluación con fines de acreditación de los programas. 		
Aseguramiento de la calidad	Acreditaciones internacionales.	<p>2025</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Realizar un análisis de las agencias acreditadoras por sus campos del conocimiento. ● Diseño del plan de trabajo por campo del conocimiento. 	<p>2026</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Presentar la documentación requerida para el proceso de acreditación. ● Radicar el informe de acreditación ante la agencia seleccionada. <p>2027</p> <p>Acreditación internacional de las Facultades de Ciencias de la Salud y Ciencias Empresariales.</p> <p>2028</p> <p>Acreditación internacional de las Facultades de Ingenierías y de Medicina Veterinaria.</p>	<p>2029</p> <p>Acreditación internacional de las Facultades de Diseño y Ciencias Contables y del programa de Derecho.</p>		<p>Vicerrectoría Académica</p> <p>Comité de Autoevaluación</p> <p>Direcciones transversales</p> <p>Direcciones de sedes</p>	<p>Dirección de Planeación</p> <p>Decanaturas</p>

Aseguramiento de la calidad	Fortalecer la infraestructura institucional.	<p>2025</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Elaborar un diagnóstico de las capacidades en sedes y de recursos proyectados en infraestructura. ● Hacer un seguimiento a los planes de mejoramiento y compromisos de registros calificados en términos de infraestructura física y tecnológica en cada sede de Uniremington. ● Establecer para cada año el plan maestro de infraestructura y tecnologías. 	<p>2026</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Formular el plan maestro de espacios físicos y tecnológicos por cada sede. ● Establecer los programas de mantenimiento por cada sede. 	<p>2029</p> <p>Análisis de la adecuación de infraestructuras y medios educativos, de acuerdo con la normativa y directrices institucionales.</p>		<p>Dirección de Bibliotecas</p> <p>Dirección de Virtualidad</p> <p>Dirección de Planeación</p> <p>Direcciones de sedes</p>	<p>Jefatura de Infraestructura y Compras</p> <p>Dirección de TI</p>
-----------------------------	--	--	---	---	--	--	---

Metas por momentos del Plan de Desarrollo Uniremington 2035						Coequipo	Líderes
Prioridades estratégicas	Iniciativas estratégicas	Sincronizarnos 2024-2025	Consolidarnos 2026-2028	Potenciarnos 2029-2031	Repensarnos 2032-2035		
Innovación educativa y desarrollo del aprendizaje	Desarrollar la innovación educativa.	<p>2024 / 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Actualización de políticas académicas [modelo pedagógico, modelo curricular y el PEI]. ● Actualización de los lineamientos curriculares por modalidades de formación. ● Actualización de los proyectos educativos de los programas (PEP). ● Implementación de rutas o trayectorias de aprendizaje dirigidos a la nueva oferta académica <p>2025</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ofertar programas de formación para el trabajo alineadas al Marco Nacional de Cualificaciones - MNC. ● Definir un portafolio para la consolidación de técnicas laborales alineadas a las secretarías de educación. ● Definir una ruta de nuevos programas con pertinencia en las regiones y a las modalidades. ● Establecer mecanismos y estrategias para el mejoramiento de resultados académicos [gestión de resultados de aprendizaje, exámenes Saber Pro]. ● Actualización del sistema de evaluación de aprendizajes. 	<p>2026</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Crear un área de innovación educativa. ● Diseñar propuestas piloto de asignaturas, implementando nuevos modelos de aprendizaje. ● Establecer programas de capacitación en metodologías innovadoras para el aprendizaje. <p>2027</p> <p>Incorporación de los nuevos modelos de aprendizaje en los diferentes programas y modalidades.</p>	<p>2030</p> <p>Ajuste a los procesos de construcción curricular.</p>	<p>2032</p> <p>Oferta de programas de pregrado, posgrado y cursos de extensión incorporando estrategias de innovación en el aprendizaje.</p>	<p>Decanaturas</p> <p>Dirección de Planeación</p> <p>Direcciones de sedes</p> <p>Dirección de Virtualidad</p> <p>Comité de Aprendizaje con Propósito</p>	<p>Vicerrectoría Académica</p>

Metas por momentos del Plan de Desarrollo Uniremington 2025

Prioridades estratégicas	Iniciativas estratégicas	Metas por momentos del Plan de Desarrollo Uniremington 2025				Coequipo	Líderes
		Sincronizarnos 2024-2025	Consolidarnos 2026-2028	Potenciarnos 2029-2031	Repensarnos 2032-2035		
Matrícula progresiva y sostenibilidad	Consolidar la presencia nacional.	2025 <ul style="list-style-type: none"> ● Medir el nivel de capacidad instalada de las sedes para identificar la población / potencial máximo de población para las modalidades presencial y virtual. ● Liderar desde las sedes de Uniremington los análisis y estudios para potenciar la oferta por nivel educativo, como insumo para el análisis de creación de nuevos programas. ● Ampliar la oferta y cobertura de los programas de pregrado, posgrado y extensión. 	2026 <ul style="list-style-type: none"> ● Asegurar la apertura de programas de pregrado, posgrado y cursos de extensión en las sedes de Uniremington. ● Diseñar estrategias de financiamiento en las sedes. ● Mantener un margen operativo positivo en la operación de cada sede de Uniremington. 	2029 <ul style="list-style-type: none"> ● Medir el impacto institucional y la viabilidad de las sedes (lugares de desarrollo / sedes). ● Asegurar la apertura de programas de pregrado, posgrado y cursos de extensión en las sedes de Uniremington. ● Diseñar estrategias de financiamiento en las sedes. Mantener un margen operativo positivo en la operación de cada sede de Uniremington. 	Comité Ejecutivo Dirección Modalidad a Distancia Vicerrectoría Administrativa y Financiera Direcciones de sedes	Rectoría	
Matrícula progresiva y sostenibilidad	Incrementar la participación en el mercado exterior.	2025 <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer vínculos con instituciones educativas y organizaciones en diversos países para atraer estudiantes y potenciar la modalidad virtual. ● Evaluar alternativas de posibles sedes o instituciones para ampliar la oferta de programas de Uniremington en el exterior. 	2026 <p>Apertura de un programa de pregrado o posgrado en convenio con una IES del extranjero.</p>	2029 <ul style="list-style-type: none"> ● Realizar un análisis para la apertura de sede(s) en el ámbito internacional. ● Establecer una oferta de programas de pregrado y posgrado en una sede internacional. 	2035 <p>Apertura de nueva(s) sede(s) en el ámbito internacional.</p>	Dirección de Mercadeo Dirección de Virtualidad Dirección de Relaciones Internacionales Comité Ejecutivo	Rectoría
Matrícula progresiva y sostenibilidad	Diversificar las fuentes de ingreso.	2025 <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer un programa para obtener donaciones de diferentes fuentes y escalas para reducir la dependencia de una sola fuente de ingresos. ● Diseñar estrategias de <i>fundraising</i> para fortalecer los proyectos institucionales. 	2026 <p>Para cada momento del plan de desarrollo tener dos potenciales modelos de negocios.</p>	2029 <p>Para cada momento del plan de desarrollo tener dos potenciales modelos de negocios.</p>	2032 <p>Para cada momento del plan de desarrollo tener dos potenciales modelos de negocios.</p>	Dirección de Mercadeo Dirección de Extensión y Proyección Social Rectoría Comité Ejecutivo	Vicerrectoría Administrativa y Financiera

Matrícula progresiva y sostenibilidad	Desarrollar el programa de gestión ambiental.	<p>2024</p> <p>Definir campañas conducentes al mejoramiento de prácticas responsables con el medioambiente.</p> <p>2025</p> <p>Establecer una ruta estratégica para la integración de la cultura ambiental en los procesos académicos (desde la Ruta de Formación Profesional y las cátedras institucionales).</p>	<p>2026</p> <p>Presentar el <i>Global Reporting Initiative (GRI)</i>.</p>			<p>Jefatura de Infraestructura y Compras</p> <p>Dirección de Planeación</p> <p>Dirección de Humanidades</p> <p>Rectoría</p>	<p>Coordinación Ambiental</p>
Matrícula progresiva y sostenibilidad	Mejorar la solvencia institucional.	<p>2024</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer metas objetivo para los indicadores financieros de la Institución. ● Disminuir gradualmente los niveles de endeudamiento. ● Evaluar financieramente la operación de cada sede de Uniremington. <p>2025</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer un modelo de gestión de indicadores financieros por cada sede, Facultad y unidad de negocio. ● Formular, implementar y divulgar el modelo de negocio Uniremington y los modelos de negocio que de allí se deriven. ● Evaluar, financieramente, la operación de cada sede (mantener margen operativo positivo y diseñar estrategias permanentes para la viabilidad de las sedes con miras al mejoramiento progresivo). 	<p>2026</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Diseñar e implementar un programa de filantropía para la institución. ● Estructuración de un programa para procurar fondos para la Institución. <p>2027</p> <p>Asegurar resultados financieros positivos para las sedes y áreas de la Institución.</p>			<p>Rectoría</p> <p>Comité Ejecutivo</p>	<p>Vicerrectoría Administrativa y Financiera</p>

Prioridades estratégicas	Iniciativas estratégicas	Metas por momentos del Plan de Desarrollo Uniremington 2025				Coequipo	Líderes
		Sincronizarnos 2024-2025	Consolidarnos 2026-2028	Potenciarnos 2029-2031	Repensarnos 2032-2035		
Transformación organizacional	Enaltecer la comunidad de Uniremington.	<p>2025</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Definir, formalizar y divulgar el perfil del líder Uniremington ● Identificar las capacidades de liderazgo o potenciales de liderazgo entre empleados que pudieran ocupar cargos de dirección. ● Fortalecer el programa de bienestar laboral y programas de beneficios corporativos. ● Rediseñar e implementar la política en materia de equidad, diversidad e inclusión. ● Actualizar el modelo de evaluación de desempeño de profesores y empleados. ● Realizar mediciones de clima laboral. ● Establecer programas de compromiso y sentido de pertenencia institucional. ● Implementar un programa de reconocimiento para empleados destacados, logrando una participación del 60 % en el primer año. ● Realizar un evento de integración al año, con una asistencia mínima del 70 % del personal. 	<p>2026</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Implementar planes de acompañamiento-carrera para potenciar las capacidades de liderazgo. ● Identificar los momentos de jubilación de directivos y docentes clave de cara a preparar su reemplazo. ● Establecer programas de formación en la cultura y valores institucionales. ● Desarrollar planes de mejoramiento tendientes al fortalecimiento del clima institucional. <p>2027</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Actualizar el perfil de cargos de acuerdo con la dinámica de los procesos de la Institución. ● Realizar un análisis de las curvas salariales del sector por cada sede de Uniremington. <p>2028</p> <p>Fortalecer las competencias en segunda lengua de los colaboradores en Uniremington.</p>			<p>Vicerrectoría Administrativa y Financiera</p> <p>Rectoría</p> <p>Bienestar Institucional</p>	<p>Dirección de Talento Humano</p>

Transformación organizacional	Desarrollar la gestión del conocimiento institucional.	<p>2025</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Identificar y formalizar conocimientos y talentos claves en la Institución. ● Actualizar la política de gestión del conocimiento. ● Reformular el proceso de inducción. ● Establecer tres células de conocimiento en áreas clave. 	<p>2026</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Realizar una revisión integral de todos los procesos de la Institución en coherencia con los conocimientos claves. ● Definir y desarrollar una ruta formativa liderada por los talentos claves. ● Definir bases de datos y repositorios claves para conservar la información. <p>2027</p> <p>Promover la experiencia de pasantías entre áreas y sedes para replicar conocimientos organizacionales.</p> <p>2028</p> <p>Promover encuentros de alineación institucional para todos los líderes de Uniremington.</p>	<p>2030</p> <p>Promover la experiencia de pasantías entre áreas para replicar conocimientos organizacionales.</p>	<p>2032</p> <p>Realizar la evaluación de impacto de la gestión de conocimientos claves.</p>	<p>Vicerrectoría Administrativa y Financiera</p> <p>Rectoría</p>	<p>Dirección de Talento Humano</p>
Transformación organizacional	Establecer el modelo de gobernanza.	<p>2024</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Evaluar el mapa de procesos de la Institución. ● Definir el modelo de gestión entre Uniremington Medellín y las sedes regionales. ● Actualización de la estructura de sedes y Facultades. <p>2025</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Proyectar la estructura de sedes acorde con los niveles de viabilidad de cada una de ellas. ● Actualizar la política y lineamientos del Buen Gobierno institucional. ● Desarrollar el modelo de rendición de cuentas institucional. 				<p>Rectoría</p> <p>Dirección Modalidad a Distancia</p> <p>Vicerrectoría Académica</p>	<p>Dirección de Planeación</p>

Transformación organizacional	Intervención de la cultura organizacional hacia la cultura meta.	<p>2025</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Diseñar el programa de intervención cultural. ● Iniciar la implementación del programa, abarcando, mínimo, dos áreas clave. 	<p>2026</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Definir un programa para la promoción de la innovación y la creatividad en la organización. ● Realizar una nueva medición de cultura organizacional en el ámbito nacional, de tal manera que proporcione una visión precisa y completa de la cultura existente en la Institución. <p>2027</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Modernización de la estructura organizacional. ● Actualización integral de roles y perfiles. 			Vicerrectoría Administrativa y Financiera Rectoría	Dirección de Talento Humano
Transformación organizacional	Automatizar los procesos clave.	<p>2024</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Identificación de cinco procesos clave para la automatización. ● Identificación de procesos críticos con cada área. ● Formalizar y divulgar lineamientos para el gobierno de datos institucional (diccionario de datos). ● Iniciar la digitalización / automatización de, mínimo, tres de estos. <p>2025</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer un programa de capacitación y conciencia sobre la gestión de datos. ● Realizar una revisión semestral de los procesos automatizados para asegurar mejoras continuas. ● Reducir el tiempo de ejecución de los procesos automatizados en un 20 %. 	<p>2026</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Modernización de los sistemas de información para la gestión del ciclo de vida del estudiante, gestión administrativa y programación académica. ● Modernización del ERP (HR software). ● Mejorar la accesibilidad y usabilidad de los sistemas de información para estudiantes y profesores. 			Vicerrectoría Administrativa y Financiera Vicerrectoría Académica Dirección de Planeación	Dirección de TI Presidencia de la Sala General

Transformación organizacional	Gobernanza de las tecnologías de la información (TI).	<p>2024</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar y aprobar el marco de gobernanza de las TI. ● Implementar el marco de gobernanza en todas las áreas de las TI. <p>2025</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Fortalecer la seguridad de los datos y la protección de la información confidencial. ● Capacitar al 100 % del personal de la Dirección de TI en el nuevo marco de gobernanza. 	<p>2026</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mejorar la gestión de riesgos relacionados con las TI. ● Mejorar la gestión de proveedores de la Dirección de TI y la calidad de los servicios contratados. ● Establecer un programa de capacitación y conciencia en gobernanza de las TI. ● Realizar auditorías semestrales del cumplimiento del marco de gobernanza de las TI. 				Dirección de TI Presidencia de la Sala General
Transformación organizacional	Optimizar la experiencia del estudiante.	<p>2024</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Identificar y priorizar tres áreas clave para mejorar la experiencia del estudiante. ● Implementar soluciones tecnológicas en, mínimo, dos de estas áreas. <p>2025</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Implementar soluciones tecnológicas en, mínimo, dos de estas áreas para finales de 2025. ● Realizar encuestas semestrales de satisfacción estudiantil para medir el impacto de las soluciones implementadas. 	Actualización del LMS para la experiencia del estudiante virtual.			Vicerrectoría Académica Dirección de Virtualidad	Dirección de TI Presidencia de la Sala General

Transformación organizacional	Implementar la arquitectura organizacional.	<p>2024</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Implementar la integración de <i>Active Directory</i> para la autenticación en los sistemas de información. ● Integración de las plataformas <i>Class-Moodle</i> para la creación de cursos y asignación de estudiantes. <p>2025</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Definir la arquitectura organizacional. ● Diseñar el plan de implementación de la arquitectura organizacional. ● Iniciar la implementación del plan, abarcando, mínimo, tres áreas clave. 	<p>2026</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Lograr una integración tecnológica fluida y eficiente en Uniremington. ● Iniciar los procesos de capacitación asociados a la migración de los OKR, articulándolos a los procesos y al plan de desarrollo. <p>2027</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mejorar la accesibilidad y la experiencia móvil de los sistemas de información. ● Definir el plan de implementación de los OKR de procesos y del plan de desarrollo. 				<p>Dirección de TI</p> <p>Presidencia de la Sala General</p>
-------------------------------	---	---	--	--	--	--	--

En la formulación de las metas se especifican, para efectos de claridad metodológica, aquellas que, por un lado se clasifican como recurrentes (se repiten periódicamente en el plan de desarrollo) y las metas de flujo (que son desarrolladas solamente una vez).

5.5

Operacionalización y gobierno del Plan de Desarrollo Uniremington 2035

En la Corporación Universitaria Remington se concibe el plan de desarrollo como la base de la ruta estratégica institucional, por la cual, los mecanismos de seguimiento y evaluación a cada una de las formulaciones expuestas son esenciales para asegurar el cumplimiento de lo estipulado en este documento y que convocan, tanto a las áreas académicas como administrativas, a aportar al propósito superior del “Conocimiento y educación pertinente para transformar realidades”.

En este contexto, las formulaciones de las iniciativas estratégicas son las que concentran las acciones, indicadores, responsables y recursos asociados a cada meta. Estas formulaciones se harán con los lineamientos y mecanismos que la Institución defina y serán responsabilidad de cada líder identificados en las mismas.

Para las sedes regionales de Uniremington se realizarán planes de acción concretos con base en los resultados clave específicos que les competen, en coordinación para su definición y gestión con la Dirección Administrativa desde la sede principal.

Así mismo, semestralmente, desde la Dirección de Planeación se harán las mediciones de cumplimiento en coherencia con lo formulado y se registrarán los resultados en el “Tablero de control” definido para tal fin.

En todo caso, y como ya se precisó, cada año, a partir de las evaluaciones de la alta dirección, se identificarán necesidades de actualización, reformulación, cancelación o continuidad de las diferentes iniciativas.

Los criterios para la evaluación de la gestión del plan de desarrollo están alineados con el modelo de gradación institucional, así:

Se cumple completamente: [90% a 100%]	Se cumple en alto grado: [80% a 90%]
Se cumple aceptablemente: [60% a 80%]	No se cumple: [0% a 60%]

5.5.1 Responsabilidades y roles

Para asegurar la transparencia y claridad en las responsabilidades asociadas o desprendidas del Plan de Desarrollo Uniremington 2035, se establece lo siguiente:

Sala General	Aprobación del Plan de Desarrollo Uniremington 2035.
Consejo Directivo	Asegurar la disposición de recursos para la implementación del plan de desarrollo.
Grupo estratégico [Comité Ejecutivo, Rectoría, vicerrectorías y Dirección de Planeación]	<ul style="list-style-type: none"> ● Analizar semestralmente la información de avance del plan de desarrollo. ● Apoyar la priorización de ejecución de iniciativas de acuerdo con las dinámicas institucionales. ● Proponer cambios y actualizaciones en el plan de desarrollo en relación con las dinámicas institucionales. ● Dar las pautas para la socialización de resultados y las reconfiguraciones necesarias del plan de desarrollo.
Dirección de Planeación	<ul style="list-style-type: none"> ● Acompañar a las áreas y a las sedes regionales en la formulación de iniciativas y planes de acción, de acuerdo con lo establecido en el plan de desarrollo. ● Hacer el control y consolidación de la información de seguimiento y gestión de las iniciativas estratégicas desde las diferentes áreas y sedes con periodicidad semestral, todo lo cual se remitirá a las instancias directivas. ● Hacer la remisión de las necesidades presupuestales para la ejecución del plan de desarrollo en procura de la respectiva aprobación institucional e informar a los líderes de estas para su aplicación. ● Reportar ante el Grupo estratégico los avances y las novedades en relación con la ejecución del plan de desarrollo.
Comité primario de Rectoría	Apropiar los componentes del plan de desarrollo e incorporarlos en la dinámica organizacional.
Líderes de áreas	<ul style="list-style-type: none"> ● Formular las iniciativas estratégicas bajo su responsabilidad, convocando a los coparticipantes y demás personas involucradas. ● Acompañar a las direcciones de sedes en la formulación de los planes de acción en las líneas asociadas a su área. ● Cumplir con las acciones definidas en las iniciativas y asegurar su gestión. ● Reportar cualquier novedad en las formulaciones realizadas, tanto en términos de gestión como de recursos. ● Apoyar los procesos de socialización de resultados y reconfiguraciones a las que haya lugar. ● Realizar oportunamente la entrega de informes de avance relacionados con las iniciativas de su responsabilidad.
Directores(as) de sedes	<ul style="list-style-type: none"> ● Establecer los planes de acción de cada sede, aplicando los lineamientos de la Institución para la operatividad del plan de desarrollo. ● Cumplir con las acciones definidas en las iniciativas y asegurar su gestión. ● Reportar cualquier novedad en las formulaciones realizadas, tanto en términos de gestión como de recursos. ● Apoyar los procesos de socialización de resultados y reconfiguraciones a las que haya lugar. ● Realizar oportunamente la entrega de informes de avance relacionados con los planes de acción definidos.

En concreto, en cada año activo del plan de desarrollo, los estamentos institucionales harán las revisiones pertinentes y darán los respectivos avales o indicaciones de cambio con base en las prioridades institucionales y el logro de objetivos clave.

6.

Valoración del plan de desarrollo uniremington 2035

La valoración del actual plan de desarrollo precisó de un análisis y evaluación de viabilidad, alcance y coherencia con base en los elementos planteados en la visión y en el propósito superior desde cada una de las iniciativas y resultados clave.

La inversión estimada, anualmente, para desarrollar el plan de desarrollo oscila entre los 2.200 y 2.500 millones de pesos para un consolidado, a 2035, de entre 30.000 y 32.000 millones de pesos.

Vale anotar que la asignación del presupuesto en Uniremington es un proceso estratégico que implica la distribución y asignación de recursos financieros de acuerdo con los ingresos proyectados. A partir de este ejercicio se harán las validaciones de disponibilidad para la respectiva liberación de recursos y la asignación de prioridades, siempre, asegurando la sostenibilidad institucional.

El análisis de las tendencias de ingresos anteriores y las proyecciones facilita a la Institución anticipar el flujo de fondos y, con base en estas, se toman decisiones para la asignación de recursos financieros de manera estratégica.

En concreto, la finalidad de este proceso es garantizar una asignación eficiente y efectiva de los recursos, en coherencia con los objetivos y las prioridades estratégicas de la Institución, procurando así, mantener un equilibrio financiero que permita la excelencia académica y el cumplimiento de la Visión de la Corporación Universitaria Remington.

GLOSARIO

- **Acompañamiento:** proceso en el que una persona o grupo brinda apoyo, orientación, asistencia y seguimiento a otro con el objetivo de facilitar su desarrollo, crecimiento, aprendizaje o desempeño en un área específica.
- **Acreditación:** reconocimiento otorgado a programas académicos o instituciones que demuestran cumplir con estándares de calidad específicos, los cuales son evaluados y verificados mediante un proceso de autoevaluación y evaluación externa.
- **Alta calidad:** hace referencia a las características que permiten reconocer a un programa académico o a una institución y hacer una valoración en el marco del mejoramiento continuo y de su diversidad, así como sobre su capacidad de transformación dada por la proximidad entre el óptimo correspondiente al carácter del programa académico o a la naturaleza jurídica, identidad, misión y tipología de la institución, y el modo en que presta el servicio público de educación, los logros alcanzados y los impactos generados.
- **Calidad:** en el contexto universitario está asociado al proyecto institucional, sus objetivos y finalidades, así como a su capacidad para cumplir su compromiso social y asegurar la satisfacción de necesidades de sus usuarios o clientes.
- **Iniciativa estratégica:** acción específica que una organización emprende para el logro de un objetivo. En el contexto de la Corporación Universitaria Remington se refiere a las acciones mediante las cuales se materializa una prioridad estratégica.
- **Indicador:** punto de referencia que permite observar y medir el nivel de logro de un resultado esperado.
- **Key Results (KR) o resultados clave:** son elementos medibles y específicos que se utilizan para evaluar el progreso hacia el logro de los objetivos establecidos en una organización, proyecto o plan estratégico.
- **Key Performance Indicator (KPI):** en español traduce “Indicadores Clave de Desempeño”. Es un valor medible que permite observar los cambios y el progreso que se está llevando a cabo.
- **Lugar de desarrollo:** se refiere al municipio o distrito que el Ministerio de Educación Nacional autoriza a una institución para la prestación del servicio público de educación superior, mediante el otorgamiento del registro calificado a un programa académico específico.
- **Pertinencia:** es la actuación conveniente, adecuada y coherente frente a las condiciones y demandas sociales, culturales y ambientales del contexto en el que las instituciones y los programas académicos desarrollan sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión.
- **Planeación:** conjunto de actividades para definir el camino que una organización, individuo o grupo seguirá para lograr ciertos resultados deseados.

- **Plan de desarrollo:** documento estratégico que establece metas, objetivos, estrategias y acciones específicas para el progreso y crecimiento de una entidad, ya sea un país, una región, una organización o una comunidad.
- **Plan de acción:** documento detallado que describe las tareas específicas, los pasos concretos, los recursos y los plazos necesarios para lograr un objetivo previamente establecido.
- **Prioridad estratégica:** objetivo, área o enfoque específico que se considera de mayor importancia y que requiere una atención especial y dedicación en el marco de la planificación estratégica de una organización.
- **Proyectos:** esfuerzos temporales que se llevan a cabo para crear un producto, un servicio o un resultado único.
- **Sede:** es la edificación o conjunto de estas donde se desarrollan labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales o de extensión, garantizándose el cumplimiento de las condiciones institucionales de calidad. La organización puede contar con una o varias sedes en un campus físico.

Listado de gráficos y tablas

- Gráfico 1 - Estadísticas SNIES de Educación Superior
- Gráfico 2 - Evolución del PIB y Matricula
- Gráfico 3 - Matrícula histórica Uniremington
- Gráfico 4 - Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad Uniremington
- Gráfico 5 - Estructura operativa del plan de desarrollo
- Tabla 1 - Oferta de programas Uniremington
- Tabla 2 - Matriz DOFA Uniremington
- Tabla 3 - Valores Uniremington
- Tabla 4 - Descripción de las prioridades estratégicas. Corporación Universitaria Remington
- Tabla 5 – Iniciativas estratégicas y resultados clave. Plan de Desarrollo Uniremington 2035 - “Transformadora de realidades”
- Tabla 6 - Momentos definidos. Plan de Desarrollo Uniremington 2035 - “Transformadora de realidades”

Referencias de consulta

- Proyecto Educativo Institucional. Acuerdo n.º 25 del Consejo Directivo del 7 de julio de 2020.
- Ley 30 de 1992 - Ley Educativa en Colombia.
- Ley 115 de 1994 - Ley General de Educación.
- Ley 118 de 2022 - Ley sobre Educación Superior.
- Decreto 1075 de 2015.
- Decreto 1330 de 2019.
- Acuerdo 02 de 2020 del CESU. Sobre los lineamientos de acreditación de programas e instituciones.
- Acuerdo n.º 02 del 2022, emanado de la Sala General de la Corporación Universitaria Remington, mediante el cual se adopta la Política de Direccionamiento Estratégico y Mejora Institucional.
- Business Policy and Strategy: The Art of Competition (1983). Andrew Campbell y Max McMillan.
- Plan Nacional de Desarrollo - "Colombia, potencia mundial de la vida" / 2022-2026.
- Objetivos de desarrollo sostenible.
- Agenda 2030, Unesco
- SNIES, Ministerio de Educación Nacional.
- Departamento Nacional de Planeación.
- OCDE. La educación en Colombia, 2016.

Otras referencias:

- Arrufat, Miguel (2020). Tendencias globales y retos de la educación superior. Nueva Revista. <https://reunir.unir.net/handle/123456789/14834>
- Didriksson Takayanagui Axel, (2022). La educación superior en la UNESCO: ¿avance o retroceso? Universidades. 94-DOI: <https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2021.94.657>